

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN ETOS KERJA
MELALUI MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA ANGGOTA BRIMOB
POLRI DETASEMEN B KABUPATEN MERANGIN**



Oleh :

Nama : Lego Kardo Sitinjak

NPM : B 11022039

TESIS

Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat
guna memperoleh gelar Strata Dua (S2)
Magister Manajemen (MM)

Program Studi Magister Manajemen
Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS BATANGHARI
JAMBI
2015**

TANDA PERSETUJUAN UJIAN TESIS

Dengan ini Komisi Pembimbing Tesis menyatakan bahwa Tesis atas nama :

N a m a : LEGO KARDO SITINJAK
NPM : B 11022039
Konsentrasi : MSDM
Judul Tesis : PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA
DAN ETOS KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA ANGGOTA
BRIMOB POLRI DATASEMEN B KABUPATEN MERANGIN

Telah memenuhi persyaratan dan layak untuk diujikan sesuai dengan prosedur yang berlaku pada Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari (UNBARI) Kota Jambi.

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II

(Dr. Pantun Bukit, SE, M.Si)

(Hj. Fathiya, SE, M.Si)

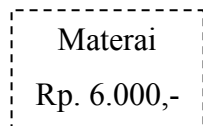
PERNYATAAN

Dengan ini saya yang menyatakan bahwa :

1. Tesis ini, adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (magister) baik di Universitas Batanghari (UNBARI) Jambi maupun diperguruan tinggi lain.
2. Tesis adalah murni gagasan, rumusan, penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan Tim Pembimbing.
3. Dalam Tesis tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku diperguruan tinggi ini.

Jambi, Januari 2015

Yang Membuat Pernyataan



LEGO KARDO SITINJAK

NPM. B 11022039

ABSTRAK

NIM : B 11022039. Judul Tesis : “Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Etos Kerja Melalui Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Anggota Brimob POLRI Detasemen B Kabupaten Merangin”.

Pembimbing I : Dr. Pantun Bukut, SE, M.Si

Pembimbing II : Hj. Fathiya, SE, M.Si

Budaya organisasi mendedikasikan para personil Brimob POLRI Detasemen B Kabupaten Merangin untuk selalu memberikan yang terbaik bagi Detasemen. Meskipun demikian, hal tersebut harus ditunjang dengan lingkungan kerja yang kondusif dan setiap personil memiliki jiwa etos kerja yang tinggi. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa budaya organisasi, lingkungan kerja, dan etos kerja turut mempengaruhi kinerja anggota Brimob POLRI Detasemen B Kabupaten Merangin. Oleh karena itu, dalam penelitian ini akan dilaksanakan analisis mengenai pengaruh antar masing-masing variabel baik secara langsung maupun tidak langsung.

Penelitian ini termasuk ke dalam penelitian deskriptif dan induktif. Penelitian dilaksanakan di Brimob POLRI Detasemen B Kabupaten Merangin dengan populasi berjumlah 224 personil dan sampel yang diperoleh sebesar 144 personil. Adapun analisis penelitian dilakukan dengan menggunakan metode analisis jalur (*path analysis*).

Hasil penelitian menunjukkan, TCR variabel budaya organisasi (X1) sebesar 2.603, lingkungan kerja (X2) sebesar 3.725,71, etos kerja (X3) sebesar 906, motivasi kerja (Y) sebesar 6.007,36, dan kinerja (Z) sebesar 2.555,7. Pengaruh X1 terhadap Y sebesar 0,413, X2 terhadap Y sebesar 0,412, X3 terhadap Y sebesar 0,509, nilai ANOVA X1, X2, X3 terhadap Y sebesar 25,735. Sementara, pengaruh X1 terhadap Z sebesar 0,613, X2 terhadap Z sebesar 0,211, X3 terhadap Z sebesar 0,249, nilai ANOVA X1, X2, X3 terhadap Z sebesar 30,143. Sedangkan, pengaruh Y terhadap Z sebesar 0,478 dan nilai ANOVA (uji simultan) antara pengaruh X1, X2, dan X3 melalui Y terhadap Z sebesar 23,570.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Etos Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja

ABSTRAK

NIM : B 11022039. Thesis Title : “Influence of Organization Culture, Work Domain, and Work Ethics Pass Through Work Motivation Toward Personnel Performance at Brimob POLRI Detasemen B Kabupaten Merangin”.

Advisor I : Dr. Pantun Bukut, SE, M.Si

Advisor II : Hj. Fathiya, SE, M.Si

Organizational culture dedicates the National Police Mobile Brigade personnel Detachment B Merangin to always provide the best for Detachment. Nevertheless, it must be supported by a conducive working environment and every soul personnel have a high work ethic. Thus, it can be said that the organizational culture, work environment and work ethic helped influenced performance Detachment B National Police Mobile Brigade members Merangin. Therefore, in this study will be conducted analisis about the effect of each variable between either directly or indirectly.

This study included descriptive and inductive research. The experiment was conducted at the National Police Mobile Brigade Detachment B Merangin with a population of 224 personnel and samples obtained by 144 personnel. The analysis of research carried out by using path analysis.

The results showed, organizational culture TCR variable (X1) of 2603, the working environment (X2) at 3725.71, work ethic (X3) of 906, work motivation (Y) at 6007.36, and the performance of (Z) of 2555, 7. Effect of X1 to Y at 0.413, X2 to Y at 0.412, X3 to Y at 0.509, ANOVA values X1, X2, X3 to Y at 25.735. Meanwhile, the influence of the Z of 0.613 X1, X2 to Z of 0,211, X3 to Z of 0.249, ANOVA values X1, X2, X3 to Z of 30.143. Meanwhile, the effect of Y to Z of 0,478 and the value of the ANOVA (simultaneous test) between the effect of X1, X2, and X3 through Y to Z of 23.570.

Keyword : Organization Culture, Work Domain, Work Ethics, Work Motivation, Performance

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah SWT atas limpahan karunia-Nya kepada kami sehingga kami mampu menjalankan segala aktivitas dengan baik. Shalawat beriring salam tidak lupa dipanjatkan dan dicurahkan kepada Nabi besar Muhammad SAW beserta keluarganya, sahabatnya yang telah membawa kita semua dari zaman kegelapan ke zaman yang terang.

Tesis ini disusun dalam rangka memenuhi salah satu syarat dalam menempuh ujian akhir Program Magister Manajemen Universitas Batanghari (UNBARI) Jambi, dengan Judul :

“Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Dan Etos Kerja Melalui Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Anggota BRIMOB POLRI Detasemen B Kabupaten Merangin”.

Melalui Tesis ini, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah banyak membantu dalam penulisan Tesis ini, khususnya kepada :

1. Bapak H. Fachruddin Razi, SH, Rektor Universitas Batanghari (UNBARI) Jambi.
2. Bapak M. Zahari, MS, M.Si, Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari (UNBARI) Jambi.
3. Ibu Dr. Hj. Arna Suryani, SE, M.Ak, Ak, Ketua Program Magister Manajemen (MM) Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari (UNBARI) Jambi.
4. Bapak Dr. Pantun Bukit, SE, M.Si, Pembimbing Utama dan Ibu Hj. Fathiya, SE, M.Si, Pembimbing Kedua yang telah memberikan bimbingan dan petunjuk dalam penyusunan penulisan Tesis ini.
5. Bapak dan Ibu Dosen Pengajar yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat dan sangat berharga selama penulis menempuh jenjang studi di Program Magister Manajemen (MM) Universitas Batanghari (UNBARI) Jambi.
6. Seluruh Staf Administrasi dan Karyawan Program Magister Manajemen (MM) Universitas Batanghari (UNBARI) Jambi.

7. Seluruh personil Korps Brimob POLRI Detasemen B Kabupaten Merangin yang telah membantu memberikan keterangan dan data-data yang diperlukan dalam menyelesaikan Tesis ini.
8. Ayah, Bunda dan Keluarga ku yang paling aku sayangi, yang telah ikut mendukung dan mendoakan sehingga penyusunan tesis ini dapat berjalan dengan baik dari awal penyusunan sampai selesai.
9. Sahabat-sahabat dan semua pihak yang terlibat memberikan sumbang saran dan kritik terhadap penulisan Tesis ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Semoga Allah SWT selalu melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya kepada semua pihak yang telah memberikan bantuannya, semoga Tesis ini bermanfaat bagi kita semuanya untuk kedepannya. Amin.

Jambi, Januari 2015

Penulis

LEGO KARDO SITINJAK

DAFTAR ISI

	<u>Hal</u>
JUDUL TESIS	i
LEMBAR PERNYATAAN	ii
ABSTRAK	iii
ABSTRACT	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	11
1.3 Rumusan Masalah.....	12
1.4 Tujuan Penelitian.....	14
1.5 Manfaat Penelitian.....	16
BAB II TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	
2.1 Tinjauan Pustaka.....	18
2.1.1 Budaya Organisasi.....	18
2.1.1.1 Pengertian Budaya Organisasi.....	18
2.1.1.2 Indikator Budaya Organisasi.....	20
2.1.1.3 Dimensi Penerimaan Budaya Organisasi.....	21
2.1.2 Lingkungan Kerja.....	23
2.1.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja.....	23
2.1.2.2 Indikator Lingkungan Kerja.....	24
2.1.2.3 Definisi Lingkungan Non-Fisik.....	26

2.1.3	Etos Kerja.....	27
2.1.3.1	Pengertian Etos Kerja.....	27
2.1.3.2	Indikator Etos Kerja.....	28
2.1.3.3	Dimensi Etos Kerja.....	29
2.1.4	Motivasi Kerja.....	33
2.1.4.1	Pengertian Motivasi Kerja.....	33
2.1.4.2	Indikator Motivasi Kerja.....	35
2.1.4.3	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja.....	36
2.1.5	Kinerja.....	40
2.1.5.1	Pengertian Kinerja.....	40
2.1.5.2	Indikator Kinerja.....	42
2.1.5.3	Menilai Kinerja Secara Efektif.....	44
2.2	Penelitian Terkait.....	46
2.3	Kerangka Pemikiran.....	49
2.4	Hipotesis.....	52

BAB III METODE PENELITIAN

3.1	Objek Penelitian.....	54
3.2	Metode Penelitian	54
3.3	Jenis dan Sumber Data.....	56
3.3.1	Data Primer.....	56
3.3.2	Data Sekunder.....	57
3.4	Teknik Pengumpulan Data.....	57
3.5	Populasi dan Sampel Penelitian.....	60
3.5.1	Populasi Penelitian.....	60
3.5.2	Sampel Penelitian.....	60
3.6	Operasional Variabel.....	62
3.7	Pengujian Instrumen Penelitian.....	68
3.7.1	Uji Validitas.....	68
3.7.2	Uji Reliabilitas.....	70

3.8 Transformasi Data.....	72
3.9 Metode Analisis.....	73
3.9.1 Analisis Deskriptif Kualitatif.....	73
3.9.2 Analisis Verifikatif.....	76
3.9.2.1 Koefisien Analisis Jalur.....	76
3.9.2.2 Koefisien Determinasi.....	84
3.10 Pengujian Hipotesis.....	84
3.10.1 Uji Simultan (Uji F).....	84
3.10.2 Uji Parsial (Uji t).....	86

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Profil Responden.....	88
4.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Bidang Jabatan.....	88
4.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan.....	89
4.2 Uji Instrumen.....	90
4.2.1 Uji Validitas.....	90
4.2.2 Uji Reliabilitas.....	99
4.3 Statistik Deskriptif Variabel-variabel Penelitian.....	100
4.3.1 Analisis Deskriptif Variabel Budaya Organisasi (X1).....	101
4.3.2 Analisis Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja (X2).....	103
4.3.3 Analisis Deskriptif Variabel Etos Kerja (X3).....	106
4.3.4 Analisis Deskriptif Variabel Motivasi Kerja (Y).....	108
4.3.5 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja (Z).....	110

4.4 Analisis Jalur.....	112
4.4.1 Analisis Jalur Struktur I.....	112
4.4.2 Analisis Jalur Struktur II.....	121
4.4.3 Analisis Jalur Struktur III.....	129
4.4.4 Koefisien Determinasi (R^2).....	132
4.5 Analisa dan Pembahasan.....	135
4.5.1 Pengujian Hipotesis Pertama.....	135
4.5.2 Pengujian Hipotesis Ke Dua.....	137
4.5.3 Pengujian Hipotesis Ke Tiga.....	139
4.5.4 Pengujian Hipotesis Ke Empat.....	139
4.5.5 Pengujian Hipotesis Ke Lima.....	140
4.5.6 Pengujian Hipotesis Ke Enam.....	142
4.5.7 Pengujian Hipotesis Ke Tujuh.....	143
4.5.8 Pengujian Hipotesis Ke Delapan.....	144
4.5.9 Pengujian Hipotesis Ke Sembilan.....	145
4.5.10 Pengujian Hipotesis Ke Sepuluh.....	146
4.5.11 Pengujian Hipotesis Ke Sebelas.....	147
BAB V PENUTUP	
5.1 Kesimpulan.....	149
5.2 Saran-saran.....	153
DAFTAR PUSTAKA.....	156
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	160

DAFTAR TABEL

<u>Tabel</u>	<u>Uraian</u>	<u>Hal</u>
1.1	Laporan Kegiatan Brimob POLRI Detasemen B Kabupaten Merangin Periode Tahun 2014.....	7
1.2	Jumlah Promosi Jabatan Personil Brimob POLRI Detasemen B Kabupaten Merangin Selama 5 (lima) Tahun Terakhir.....	8
1.3	Fasilitas, Sarana dan Prasarana Penunjang Kegiatan Personil Brimob POLRI Detasemen B Kabupaten Merangin.....	10
2.1	Penelitian Terkait.....	46
3.1	Skor Pendapat Responden Tentang Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Etos Kerja, Motivasi Kerja, dan Kinerja.....	59
3.2	Variabel, Dimensi, Indikator, Ukuran, dan Skala.....	62
3.3	Rentang Skala dan Penafsiran.....	76
4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Bidang Jabatan Pada Brimob POLRI Detasemen B Kabupaten Merangin.....	88
4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan Brimob POLRI Detasemen B Kabupaten Merangin.....	89
4.3	Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi (X1).....	91
4.4	Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian Variabel Budaya Organisasi (X1).....	91
4.5	Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X2).....	92
4.6	Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian Variabel Lingkungan Kerja (X2).....	93
4.7	Uji Validitas Variabel Etos Kerja (X3).....	94
4.8	Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian Variabel Etos Kerja (X3).....	95

4.9	Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (Y).....	96
4.10	Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian Variabel Motivasi Kerja (Y).....	96
4.11	Uji Validitas Variabel Kinerja (Z).....	97
4.12	Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian Variabel Kinerja (Z)....	98
4.13	Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Terhadap Variabel Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Etos Kerja, Motivasi Kerja, Dan Kinerja Anggota.....	100
4.14	Analisis Deskriptif Variabel Budaya Organisasi (X1).....	102
4.15	Analisis Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja (X2).....	104
4.16	Analisis Deskriptif Variabel Etos Kerja (X3).....	107
4.17	Analisis Deskriptif Variabel Motivasi Kerja (Y).....	109
4.18	Analisis Deskriptif Variabel Kinerja (Z).....	111
4.19	Hasil Analisis Koefisien Jalur Variabel Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Etos Kerja Terhadap Motivasi Kerja.....	118
4.20	Hasil Analisis Koefisien Jalur Variabel Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Etos Kerja Terhadap Kinerja.....	122
4.21	Korelasi Antar Variabel Penelitian.....	133
4.22	Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	133
4.23	Uji Parsial Antara Budaya Organisasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), Etos Kerja (X3) Terhadap Motivasi Kerja (Y).....	138
4.24	Uji Simultan X1, X2, dan X3 Terhadap Y.....	141
4.25	Uji Parsial Antara Budaya Organisasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), Etos Kerja (X3) Terhadap Kinerja (Z).....	142
4.26	Uji Simultan X1, X2, dan X3 Terhadap Z.....	145
4.27	Uji Parsial Antara Motivasi Kerja (Y) Terhadap Kinerja (Z).....	146
4.28	ANOVA Budaya Organisasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), Etos Kerja (X3), Motivasi Kerja (Y), Kinerja (Z).....	147

DAFTAR GAMBAR

<u>Gambar</u>	<u>Uraian</u>	<u>Hal</u>
2.1	Kerangka Pemikiran.....	51
3.1	Hubungan Kausal dari X1, X2, X3, Y dan Z.....	77
3.2	Sub Struktur Koefisien Jalur I.....	78
3.3	Sub Struktur Koefisien Jalur II.....	80
3.4	Sub Struktur Koefisien Jalur III.....	82
3.5	Sub Struktur Koefisien Jalur IV.....	83
4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan Pada Brimob POLRI Detasemen B Kabupaten Merangin.....	89
4.2	Analisis Jalur Sub Struktur I.....	113
4.3	Analisis Jalur Sub Struktur II.....	122
4.4	Analisis Jalur Sub Struktur III.....	129
4.5	Hubungan Kausalitas Analisis Koefisien Jalur Antara Variabel X1, X2, X3, Y, dan Z.....	130

DAFTAR LAMPIRAN

<u>Nomor</u>	<u>Uraian</u>	<u>Hal</u>
1	Kuesioner Penelitian.....	160
2	Tabel Product Moment (r).....	166
3	Tabel Distribusi t.....	167
4	Rekapitulasi Jawaban Responden Pada Kuesioner dan Nilai MSI Dengan Variabel Budaya Organisasi (X1).....	168
5	Rekapitulasi Jawaban Responden Pada Kuesioner dan Nilai MSI Dengan Variabel Lingkungan Kerja (X2).....	175
6	Rekapitulasi Jawaban Responden Pada Kuesioner dan Nilai MSI Dengan Variabel Etos Kerja (X3).....	182
7	Rekapitulasi Jawaban Responden Pada Kuesioner dan Nilai MSI Dengan Variabel Motivasi Kerja (Y).....	189
8	Rekapitulasi Jawaban Responden Pada Kuesioner dan Nilai MSI Dengan Variabel Kinerja (Z).....	196
9	Distribusi Frekuensi Variabel Berdasarkan Item-Item Pernyataan Responden.....	203
10	Hasil Uji Prasyarat Data Penelitian.....	217
11	Koefisien Korelasi Penelitian Dengan Menggunakan Metode Verifikatif (Analisis Jalur).....	224
12	Total Capaian Responden Budaya Organisasi (X1).....	231
13	Total Capaian Responden Lingkungan Kerja (X2).....	232
14	Total Capaian Responden Etos Kerja (X3).....	233
15	Total Capaian Responden Motivasi Kerja (Y).....	234
16	Total Capaian Responden Kinerja (Z).....	235

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Kekuatan suatu bangsa, selain dilihat dari tingkat kesejahteraan dan tingkat pendidikan yang dimiliki oleh para warga negaranya, dapat dilihat dari kemampuan negara tersebut dalam menjaga suasana dan kondisi politik yang terjadi di dalam negeri. Hal ini dikarenakan, situasi dan kondisi politik di dalam negeri dapat menjadi suatu pertimbangan dari pihak asing (investor) untuk menanamkan modal mereka dalam menunjang pembangunan dan kemajuan suatu negara.

Lebih lanjut, dalam beberapa tahun belakangan, situasi dan kondisi politik di negara Indonesia sudah mulai membaik. Apabila dibandingkan pada masa awal reformasi dimulai. Dimana, tindakan kekerasan, demo, serta anarkisme masih berkejolak hebat. Tentu disini peran aparat petugas Kepolisian Republik Indonesia sangat berperan penting dalam mengamankan agar tidak menimbulkan kekacauan yang lebih besar. Dimana, dalam batang tubuh POLRI sendiri ada beberapa divisi maupun detasemen yang memang bertugas untuk hal-hal yang demikian, yakni Brigadir Mobil atau yang sering disingkat dengan BRIMOB.

Tidak hanya pada suatu perusahaan BUMN maupun swasta saja yang memiliki budaya dalam kinerja perusahaan tersebut. Dimana, budaya akan berperan dalam memandu suatu organisasi agar dapat berjalan sesuai dengan

apa yang tertuang dalam visi dan misi, serta tujuan yang akan organisasi itu sendiri capai dalam masa-masa yang akan datang. Oleh karena itu, dalam batang tubuh POLRI sendiri tentu juga ada budaya organisasi, yang pada akhirnya akan menjadi pedoman dan tuntunan bagi segenap petugas aparat keamanan negara dalam menjalankan tugas mereka.

Sunyoto (2013:225), mengemukakan bahwa budaya organisasi adalah sebagai sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota organisasi yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lain. Sistem makna bersama ini merupakan sekumpulan karakteristik kunci yang dijunjung tinggi oleh organisasi.

Di Kabupaten Merangin sendiri, kedudukan Brimob dirasakan cukup penting dalam mendukung kegiatan operasional aparat petugas Kepolisian dalam menjalankan tugas mereka. Hal ini dikarenakan, dengan adanya kesatuan Brimob POLRI Detasemen B di Kabupaten Merangin akan memberikan tambahan kekuatan pengamanan dan keamanan bagi masyarakat di Kabupaten Merangin, meskipun terkadang masih adanya *disparity* di dalam tubuh detasemen masih sering menjadi bahan perbincangan masyarakat umum.

Hal ini tentu sangat berbeda dengan apa yang diharapkan oleh masyarakat di Kabupaten Merangin pada khususnya. Dimana, seharusnya pihak aparat atau petugas, khususnya Brimob mampu untuk menjadi pedoman dan penjaga yang patut untuk dibanggakan oleh masyarakat. Hal ini dikarenakan, keadaan keamanan masyarakat juga terletak pada tanggung

jawab yang diemban oleh Brimob POLRI Kabupaten Merangin. Selain beberapa hal tersebut, fenomena yang dapat menjadi bahan pertimbangan dalam penganalisaan budaya organisasi pada satuan pengamanan Brimob POLRI Kabupaten Merangin adalah cenderungnya para anggota seringkali tidak mengindahkan prosedur yang mereka terima saat bertugas, maupun otoritas tugas yang diberikan terkadang berbeda dengan apa yang diprioritaskan.

Selain dari adanya budaya organisasi yang telah diuraikan tersebut, faktor lingkungan kerja turut berperan penting dalam memegang kendali dimana seseorang akan melaksanakan tugas mereka. Hal ini dikarenakan, apabila lingkungan kerja memberi kenyamanan dan membuat motivasi dalam bekerja meningkat, maka individu tersebut akan merasa bahwa ia mendapatkan pekerjaan yang memang sesuai dengan kebutuhan akan dirinya, selain dari adanya kemampuan yang dimiliki.

Pada ruang lingkup kerja Brimob POLRI di Kabupaten Merangin sendiri, terkadang para anggota sering dihadapkan dengan situasi lingkungan kerja yang tidak memungkinkan. Hal ini dikarenakan, mereka selalu dihadapkan pada situasi dimana mereka harus dapat mengambil tindakan yang cepat secara efektif dan efisien tanpa harus menimbulkan dampak buruk terhadap citra mereka di masa yang akan datang. Meskipun demikian, cenderung lingkungan kerja dapat membuat apa yang diharapkan berbeda dengan apa yang terjadi di lapangan.

Aribowo (2011:29), menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah semua faktor fisik, psikologis, sosial jaringan dan hubungan yang berlaku dalam organisasi dan terpengaruh terhadap pegawai maupun karyawan dalam menjalankan pekerjaan mereka. Oleh sebab itu, faktor lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap dorongan-dorongan yang ada didalam diri masing-masing individu dalam melaksanakan pekerjaan mereka. Dimana, dorongan-dorongan tersebut sering disebut dengan motivasi, dan dapat berperan dalam peningkatan kerja mereka agar menjadi lebih baik dimasa-masa yang akan datang.

Dengan demikian, dalam melaksanakan pekerjaan, seorang pegawai, karyawan, maupun anggota pasti sering mendiskusikan dengan teman atau rekan kerja mereka tentang lingkungan tempat mereka bekerja saat ini. Hal ini dikarenakan, apabila lingkungan kerja selalu sering menjadi penghambat bagi pelaksanaan kerja mereka, pada akhirnya akan menurunkan kinerja mereka dan menimbulkan perasaan bahwa mereka bekerja hanya untuk diri sendiri. Bukan untuk kemajuan organisasi tempat mereka bekerja. Sehingga, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja dapat merubah seseorang dalam penyesuaian diri dengan pekerjaan yang harus dilaksanakan.

Meskipun demikian, dengan masih adanya kekurangan-kekurangan yang disebutkan sebelumnya, seharusnya sebagai satuan keamanan masyarakat umum, anggota Brimob POLRI Kabupaten Merangin tetap menjalankan tugas mereka. Namun, kenyataan dilapangan sangat berbeda. Terkadang petugas membiarkan saja permasalahan yang terjadi sampai pimpinan mengetahui hal

tersebut, cenderung petugas yang mendapatkan lokasi tugas yang jauh dari kantor datang terlambat, serta terkadang etos kerja para petugas masih ada yang cukup rendah.

Lebih jauh, etos kerja disini dapat diartikan sebagai daya keyakinan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan yang mereka lakukan. Tanpa memiliki keyakinan dalam bekerja, tentu akan berakibat menurunnya kinerja dan motivasi dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut. Seperti contoh, apabila seseorang telah merasa berat dan enggan, serta terpaksa melakukan pekerjaan yang diberikan, pada akhirnya penyelesaian tugas akan tidak sesuai dengan waktu yang diharuskan, dan hasil yang diperoleh terkadang cenderung tidak optimal.

Hariandja (2002:30), mengemukakan bahwa etos kerja adalah sikap yang mendasar terhadap diri dan dunia yang dipancarkan hidup. Sikap disini digambarkan sebagai prinsip masing-masing individu yang sudah menjadi keyakinannya dalam mengambil keputusan. Oleh karena itu, seberat dan sebesar apapun tantangan yang dihadapi, harus tetap ditempuh dan dijalankan. Sebab, dalam bekerja, setiap masing-masing individu pasti telah memiliki keyakinan dalam melaksanakan pekerjaan tersebut.

Lebih jauh, etos kerja merupakan sebuah pegangan bagi individu dalam melaksanakan kegiatan maka dengan semakin tinggi etos dalam bekerja pada diri seseorang pada akhirnya akan meningkatkan kesuksesan pencapaian tujuan yang diinginkan. Sebab, dengan adanya etos kerja individu dapat memiliki target seberapa tinggi maupun besarnya tujuan yang ingin dicapai,

oleh karena itu etos kerja dapat mengembangkan motivasi kerja yang ada pada diri individu. Dengan kata lain, etos merupakan sebuah pendukung bagi terciptanya motivasi dalam bekerja yang lebih baik bagi seseorang dalam meningkatkan kinerja mereka ditempat tugas.

Sunyoto (2013:191), mengemukakan bahwa motivasi kerja adalah dorongan atau daya penggerak. Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut. Dimana, motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan organisasi.

Seseorang tentu akan merasa terdorong dirinya dalam melakukan aktivitas maupun mengerjakan pekerjaan untuk mencapai tujuan dan cita-cita, serta adanya keinginan untuk meningkatkan prestasi diri dalam bekerja pada khususnya. Oleh karena itu, motivasi kerja sangat erat kaitannya dengan keinginan diri pribadi individu untuk terus berkembang demi meraih kesuksesan yang lebih baik dan pada akhirnya akan meningkatkan kinerja dari tempat mereka bekerja itu sendiri.

Maryadi (2013:71), mengemukakan bahwa kinerja didefinisikan merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar kerja yang ditetapkan dalam melaksanakan tugasnya sebagai pegawai. Dengan demikian, kinerja pegawai diharapkan mampu untuk meningkatkan kemampuan organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Untuk dapat melihat kinerja para personil BRIMOB POLRI Detasemen B Kabupaten Merangin dapat dilihat dari Laporan Detasemen B untuk periode 2014 berdasarkan tabel sebagai berikut :

Tabel 1.1
Laporan Kegiatan BRIMOB POLRI Detasemen B Kabupaten Merangin Periode Tahun 2014

No.	Program / Kegiatan	Target (%)	Realisasi (%)
1.	Pembinaan Karier.	50	11,25
2.	Perawatan Personil.	50	20,32
3.	Promosi Pangkat dan Jabatan.	50	2,23
4.	Pemeliharaan Kesehatan.	50	22,12
5.	Pembinaan Mental dan Moral Personil.	50	30,46
6.	Pemberian Reward and Punishment.	50	3,87
7.	Pengembangan Kekuatan Personil.	50	4,55
8.	Peningkatan Kualitas Personil.	50	5,20

Sumber : BRIMOB POLRI Detasemen B Kabupaten Merangin tahun 2014 (data diolah).

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa masih banyaknya kekurangan dan kelemahan yang harus dapat diantisipasi dan segera untuk dilaksanakannya pembenahan oleh manajemen BRIMOB POLRI Detasemen B Kabupaten Merangin, sehingga pada akhirnya tidak mengurangi integritas dan tanggung jawab yang akan diberikan kepada khalayak umum atau masyarakat Kabupaten Merangin pada khususnya.

Pada BRIMOB POLRI Detasemen B Kabupaten Merangin sendiri, motivasi kerja yang ada disetiap personil dapat dikatakan masih rendah. Hal ini dikarenakan, masih ada beberapa hal yang menyebabkan motivasi kerja para personil BRIMOB POLRI Detasemen B Kabupaten Merangin dikatakan rendah, yakni :

1. Tidak adanya kepastian tentang penerimaan promosi jabatan kepada para personil BRIMOB POLRI Detasemen B Kabupaten Merangin.
2. Tidak adanya hubungan komunikasi yang baik dengan pimpinan, maupun sebagian personil BRIMOB POLRI Detasemen B Kabupaten Merangin.
3. Kurangnya pengakuan dari pimpinan BRIMOB POLRI Detasemen B Kabupaten Merangin terhadap prestasi kerja yang diraih oleh para personil.

Pernyataan-pernyataan tersebut didukung dengan jumlah penerimaan promosi jabatan yang diberikan kepada para personil BRIMOB POLRI Detasemen B Kabupaten Merangin yang dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 1.2
Jumlah Promosi Jabatan Personil BRIMOB POLRI
Detasemen B Kabupaten Merangin Selama 5 (lima) Tahun Terakhir

Tahun	Jumlah (Orang)	Promosi Yang Diterima (Orang)	Persentase (%)
2010	185	5	2,70
2011	191	3	1,57
2012	162	4	2,47
2013	201	6	2,98
2014	224	5	2,23

Sumber : BRIMOB POLRI Detasemen B Kabupaten Merangin tahun 2014 (data diolah).

Berdasarkan tabel di atas, penerimaan promosi jabatan kepada para personil BRIMOB POLRI Detasemen B Kabupaten Merangin masih dibawah 50% dari jumlah personil yang ada setiap tahunnya. Artinya, pemberian promosi belum dilakukan secara merata. Oleh karena itu, motivasi para BRIMOB POLRI Detasemen B Kabupaten Merangin menjadi lebih stagnan,

apabila hal ini dibiarkan tentu akan mengakibatkan penurunan kinerja. Motivasi kerja sendiri tidak menurun dengan sendirinya, faktor budaya organisasi, lingkungan kerja, dan etos kerja turut mempengaruhi motivasi kerja para personil BRIMOB POLRI Detasemen B Kabupaten Merangin.

Dengan kata lain, motivasi kerja sendiri dapat dikatakan juga sebagai motor penggerak dalam diri seseorang untuk terdorong dalam melakukan aktivitas pekerjaan dan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka dikarenakan beberapa hal, seperti gaji, tunjangan, bonus, maupun promosi jabatan sekalipun.

BRIMOB POLRI Detasemen B Kabupaten Merangin memiliki prinsip “Tiada Hari Tanpa Latihan” yang telah menjadi budaya dalam organisasi tersebut. Hal ini disebabkan, aktivitas yang ada setiap hari tidak pernah terlewatkan dengan adanya latihan agar para personil selalu dalam keadaan siaga penuh apabila dibutuhkan. Meskipun demikian, masih ada beberapa personil yang cenderung jarang untuk tidak mengikuti latihan secara penuh.

Untuk lingkungan kerja yang ada pada BRIMOB POLRI Detasemen B Kabupaten Merangin masih tergolong belum kondusif. Artinya, kebutuhan akan sarana pelaksanaan administratif maupun operasional belum mencukupi. Dengan masih adanya kekurangan tersebut, kegiatan yang dilaksanakan terkadang cenderung tidak dapat dilaksanakan secara optimal sehingga menurunkan motivasi kerja para personil BRIMOB POLRI Detasemen B Kabupaten Merangin. Untuk dapat lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 1.3
Fasilitas, Sarana, dan Prasarana Penunjang Kegiatan Personil
BRIMOB POLRI Detasemen B Kabupaten Merangin Tahun 2014

No.	Fasilitas / Sarana Prasarana	Jumlah yang Dibutuhkan (Unit)	Jumlah yang Tersedia (Unit)
1.	Komputer	10	4
2.	PHH	235	100
3.	Kendaraan Roda 6	8	4
4.	Kendaraan Roda 4	20	14

Sumber : BRIMOB POLRI Detasemen B Kabupaten Merangin tahun 2014 (data diolah).

Berdasarkan tabel di atas, terlihat masih terdapat kekurangan dalam pemenuhan fasilitas / sarana prasarana untuk menunjang kegiatan yang ada pada BRIMOB POLRI Detasemen B Kabupaten Merangin. Maka, dengan fasilitas yang kurang memadai pada akhirnya akan menghambat pelaksanaan tugas, sehingga tidak berjalan secara optimal. Pada akhirnya akan menurunkan kinerja para personil yang ada pada BRIMOB POLRI Detasemen B Kabupaten Merangin. Oleh karena itu, hendaknya pimpinan BRIMOB POLRI Detasemen B Kabupaten Merangin dapat lebih memperhatikan dan melakukan evaluasi kepada para bawahannya agar dapat melaksanakan tanggung jawab mereka dengan lebih baik.

Berdasarkan uraian-uraian pada latar belakang penelitian di atas, maka penulis ingin menuangkan hasil penelitian ke dalam bentuk karya ilmiah berupa sebuah tesis penelitian dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Etos Kerja Melalui Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Anggota BRIMOB POLRI Detasemen B Kabupaten Merangin”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian di atas, adapun identifikasi-identifikasi permasalahan yang ada dalam penelitian ini, antara lain sebagai berikut :

1. Belum optimalnya pembenahan dan pencarian solusi terhadap kelemahan pelaksanaan kegiatan yang ada pada BRIMOB POLRI Detasemen B Kabupaten Merangin.
2. Kurangnya penambahan personil sesuai dengan DSPP dan memberikan kesempatan untuk mengikuti jenjang pendidikan bagi personil yang memenuhi syarat.
3. Pelaksanaan program / kegiatan pada laporan pertanggungjawaban Brimob POLRI Detasemen B Kabupaten Merangin masih berada dibawah 50%.
4. Tidak adanya kepastian tentang penerimaan promosi jabatan kepada para personil BRIMOB POLRI Detasemen B Kabupaten Merangin.
5. Cenderung personil pada kesatuan Brimob POLRI Detasemen B Kabupaten Merangin yang menerima promosi hanya berjumlah kurang dari 10 orang.
6. Belum optimalnya penilaian terhadap para personil BRIMOB POLRI Detasemen B Kabupaten Merangin sehingga kurang optimal pemberian promosi jabatan.
7. Tidak adanya hubungan komunikasi yang baik dengan pimpinan, maupun sebagian personil BRIMOB POLRI Detasemen B Kabupaten Merangin.

8. Kurangnya pengakuan dari pimpinan BRIMOB POLRI Detasemen B Kabupaten Merangin terhadap prestasi kerja yang diraih oleh para personil.
9. Cenderung para personil BRIMOB POLRI Detasemen B Kabupaten Merangin jarang mengikuti latihan yang dilaksanakan secara penuh.
10. Cenderung pemenuhan kebutuhan akan fasilitas, sarana dan prasarana penunjang kegiatan masih dibawah 50%.
11. Belum kondusifnya pelaksanaan di lapangan, dimana terbatasnya sarana pelaksanaan administratif maupun operasional.
12. Masih terbatasnya fasilitas dalam menunjang kegiatan administrasi yang ada pada BRIMOB POLRI Detasemen B Kabupaten Merangin.
13. Masih terbatasnya sarana dan prasarana dalam menunjang kegiatan operasional yang ada pada BRIMOB POLRI Detasemen B Kabupaten Merangin.
14. Para personil BRIMOB POLRI Detasemen B Kabupaten Merangin masih ada yang tidak masuk tanpa memberikan keterangan yang jelas kepada tim piket.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian-uraian pada identifikasi permasalahan di atas, adapun rumusan-rumusan masalah yang ada dalam penelitian ini, antara lain sebagai berikut :

1. Bagaimana gambaran budaya organisasi, lingkungan kerja, etos kerja, motivasi kerja, dan kinerja para petugas Brimob POLRI Detasemen B di Kabupaten Merangin ?
2. Bagaimana pengaruh budaya organisasi secara langsung dan tidak langsung terhadap motivasi kerja para petugas Brimob POLRI Detasemen B di Kabupaten Merangin ?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja secara langsung dan tidak langsung terhadap motivasi kerja para petugas Brimob POLRI Detasemen B di Kabupaten Merangin ?
4. Bagaimana pengaruh etos kerja secara langsung dan tidak langsung terhadap motivasi kerja para petugas Brimob POLRI Detasemen B di Kabupaten Merangin ?
5. Bagaimana pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja, dan etos kerja secara bersama-sama terhadap motivasi kerja petugas Brimob POLRI Detasemen B di Kabupaten Merangin ?
6. Bagaimana pengaruh budaya organisasi secara langsung dan tidak langsung terhadap kinerja para petugas Brimob POLRI Detasemen B di Kabupaten Merangin ?
7. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja secara langsung dan tidak langsung terhadap kinerja para petugas Brimob POLRI Detasemen B di Kabupaten Merangin ?

8. Bagaimana pengaruh etos kerja secara langsung dan tidak langsung terhadap kinerja para petugas Brimob POLRI Detasemen B di Kabupaten Merangin ?
9. Bagaimana pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja, dan etos kerja secara bersama-sama terhadap kinerja petugas Brimob POLRI Detasemen B di Kabupaten Merangin ?
10. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja para petugas Brimob POLRI Detasemen B di Kabupaten Merangin ?
11. Bagaimana pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja, dan etos kerja melalui motivasi kerja terhadap kinerja para petugas Brimob POLRI Detasemen B di Kabupaten Merangin ?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian rumusan-rumusan masalah di atas, adapun tujuan-tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini, antara lain sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui gambaran budaya organisasi, lingkungan kerja, etos kerja, dan motivasi kerja para petugas Brimob POLRI Detasemen B di Kabupaten Merangin.
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi secara langsung dan tidak langsung terhadap motivasi kerja para petugas Brimob POLRI Detasemen B di Kabupaten Merangin.

3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja secara langsung dan tidak langsung terhadap motivasi kerja para petugas Brimob POLRI Detasemen B di Kabupaten Merangin.
4. Untuk mengetahui pengaruh etos kerja secara langsung dan tidak langsung terhadap motivasi kerja para petugas Brimob POLRI Detasemen B di Kabupaten Merangin.
5. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja, dan etos kerja secara bersama-sama terhadap motivasi kerja petugas Brimob POLRI Detasemen B di Kabupaten Merangin.
6. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi secara langsung dan tidak langsung terhadap kinerja para petugas Brimob POLRI Detasemen B di Kabupaten Merangin.
7. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja secara langsung dan tidak langsung terhadap kinerja para petugas Brimob POLRI Detasemen B di Kabupaten Merangin.
8. Untuk mengetahui pengaruh etos kerja secara langsung dan tidak langsung terhadap kinerja para petugas Brimob POLRI Detasemen B di Kabupaten Merangin.
9. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja, dan etos kerja secara bersama-sama terhadap kinerja petugas Brimob POLRI Detasemen B di Kabupaten Merangin.
10. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja para petugas Brimob POLRI Detasemen B di Kabupaten Merangin.

11. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja, dan etos kerja melalui motivasi kerja terhadap kinerja para petugas Brimob POLRI Detasemen B di Kabupaten Merangin.

1.5 Manfaat Penelitian

Berdasarkan uraian identifikasi dan rumusan masalah di atas, maka manfaat-manfaat yang ingin penulis sampaikan dengan adanya penelitian ini, antara lain sebagai berikut :

1. Diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat menambah wawasan pemikiran dalam hal memahami apa sebenarnya yang dimaksud dengan budaya organisasi, lingkungan kerja, etos kerja, motivasi kerja, dan kinerja.
2. Diharapkan dengan penelitian ini dapat memberikan manfaat serta masukan yang berguna bagi satuan pengamanan Brimob POLRI pada umumnya, dan pada Detasemen B pada khususnya di Kabupaten Merangin. Dimana, hal ini dimaksudkan agar dalam penanganan operasional tugas yang diberikan dapat sesuai dengan budaya organisasi kesatuan Brimob POLRI, memprediksikan otoritas apa yang harus dilakukan dalam lingkungan kerja yang ditemui, dan mampu menumbuhkan etos dalam bekerja. Sehingga, motivasi kerja dapat terus dipertahankan untuk masa-masa yang akan datang dan meningkatnya kinerja baik personil maupun Detasemen B sendiri.

3. Bagi para personil BRIMOB POLRI, khususnya BRIMOB POLRI Detasemen B Kabupaten Merangin agar dapat lebih memantapkan diri dan memiliki tanggung jawab penuh terhadap tugas-tugas yang diberikan.
4. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan berupa informasi-informasi yang berguna bagi pihak-pihak lain yang bersangkutan dan penelitian selanjutnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

2.1 Tinjauan Pustaka

2.1.1 Budaya Organisasi

2.1.1.1 Pengertian Budaya Organisasi

Terdapat banyak definisi mengenai budaya atau kultur sebagaimana di adaptasi dari bahasa inggris *culture*, *colore* dalam bahasa latin. Secara harfiah budaya diartikan sebagai pikiran, akal budi atau sejumlah pola sikap, keyakinan dan perasaan tertentu yang mendasari, mengarahkan dan memberi arti pada tingkah laku seseorang dalam suatu masyarakat. Sedangkan, organisasi itu sendiri dapat diartikan sebagai suatu kerangka hubungan yang berstruktur di dalamnya berisi wewenang, tanggung jawab, dan pembagian kerja untuk menjalankan sesuatu fungsi tertentu.

Sedarmayanti (2011:75), mengemukakan bahwa budaya organisasi merupakan aspek subjektif dari apa yang terjadi di dalam organisasi. Hal ini mengacu kepada abstraksi, seperti nilai dan norma yang meliputi seluruh atau bagian dari bisnis. Hal ini mungkin tidak didefinisikan, didiskusikan, atau bahkan diperhatikan, namun budaya dapat memiliki pengaruh penting pada perilaku seseorang.

Sobirin (2007:132), mengemukakan bahwa budaya organisasi adalah pola asumsi dasar yang dianut bersama oleh sekelompok orang setelah sebelumnya mereka mempelajari dan meyakini kebenaran pola asumsi tersebut sebagai cara untuk menyelesaikan berbagai persoalan yang berkaitan dengan adaptasi eksternal dan integrasi internal, sehingga pola asumsi dasar tersebut perlu diajarkan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang benar untuk berpersepsi, berpikir dan mengungkapkan perasaannya dalam kaitannya dengan persoalan-persoalan organisasi.

Soedjono (2005:23), mengatakan bahwa budaya organisasi adalah suatu sistem penyebaran kepercayaan dan nilai-nilai yang berkembang dalam suatu organisasi dan mengarahkan perilaku anggota-anggotanya. Budaya organisasi dapat menjadi instrumen keunggulan kompetitif yang utama, yaitu bila budaya organisasi mendukung strategi organisasi, dan bila budaya organisasi dapat menjawab atau mengatasi tantangan lingkungan dengan cepat dan tepat.

Sunyoto (2013:225), mengemukakan bahwa budaya organisasi adalah sebagai sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota organisasi yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lain. Sistem makna bersama ini merupakan sekumpulan karakteristik kunci yang dijunjung tinggi oleh organisasi.

Dengan demikian, dari uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan sebuah sistem nilai organisasi dan akan mempengaruhi cara pekerjaan yang dilakukan dan cara para karyawan berperilaku. Dengan kata lain, sistem nilai organisasi yang dianut oleh anggota organisasi tersebut akan mempengaruhi cara bekerja dan berperilaku dari para anggota organisasi.

2.1.1.2 Indikator Budaya Organisasi

Soedjono (2005:24-25), menyatakan bahwa dalam mendefinisikan budaya organisasi terlebih dahulu mengetahui karakteristik-karakteristik dari budaya organisasi itu sendiri, antara lain sebagai berikut :

1. Inovasi dan Keberanian Mengambil Risiko (*Inovation and Risk Taking*).

Adalah sejauh mana organisasi mendorong para karyawan bersikap inovatif dan berani mengambil resiko. Selain itu bagaimana organisasi menghargai tindakan pengambilan risiko oleh karyawan dan membangkitkan ide karyawan.

2. Perhatian Terhadap Detil (*Attention to Detail*).

Adalah sejauh mana organisasi mengharapkan karyawan memperlihatkan kecermatan, analisis dan perhatian kepada rincian. Penerapan dalam organisasi terminal penumpang umum antara lain : dilakukan pencatatan jumlah arus kendaraan dan penumpang

yang keluar masuk terminal, memeriksa kelengkapan administrasi persyaratan teknis dan laik jalan kendaraan.

3. Berorientasi Kepada Hasil (*Outcome Orientation*).

Adalah sejauh mana manajemen memusatkan perhatian pada hasil dibandingkan perhatian pada teknik dan proses yang digunakan untuk meraih hasil tersebut. Penerapan dalam organisasi terminal penumpang umum antara lain : melaksanakan penjualan TPR pangkalan, pemungutan retribusi, menganalisa dan mengevaluasi pelaksanaan tugas.

4. Berorientasi Kepada Manusia (*People Orientation*).

Adalah sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil-hasil pada orang-orang di dalam organisasi. Penerapan dalam organisasi terminal penumpang umum antara lain : mendorong karyawan yang menjalankan ide-ide mereka, memberikan penghargaan kepada karyawan yang berhasil menjalankan ide-ide.

5. Berorientasi Tim (*Team Orientation*).

Adalah sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan sekitar tim-tim tidak hanya pada individu-individu untuk mendukung kerjasama.

2.1.1.3 Dimensi Penerimaan Budaya Organisasi

Dalam suatu budaya organisasi, terdapat beberapa peraturan dan tuntutan yang harus dipenuhi oleh para bawahan dalam melaksanakan pekerjaan. Meskipun demikian, dalam suatu organisasi apabila terjadi

perubahan-perubahan mendasar tentu harus diiringi dengan pemahaman bawahan terhadap perubahan tersebut.

Fahmi (2010:51), mengemukakan bahwa para pegawai maupun karyawan akan dapat lebih menerima adanya perubahan budaya dalam suatu organisasi, jika :

1. Rekor keberhasilan organisasi tersebut sebelumnya hanya sedang-sedang saja.
2. Para pegawai umumnya tidak puas.
3. Citra dan reputasi pendiri (pemimpin) dipertanyakan.

Sementara, Soedjono (2005:61), mengemukakan bahwa dimensi-dimensi yang turut serta membuat para bawahan agar dapat menyelaraskan pemikiran mereka terhadap perubahan budaya organisasi, antara lain sebagai berikut :

1. Arah pemanfaatan teknologi informasi.
2. Keberhasilan penerapan teknologi informasi.
3. Pengembangan sumber daya manusia.
4. Prosedur dan aturan.
5. Model kepemimpinan.

Selain dari kedua pendapat di atas, Thoha (2010:93), mengemukakan bahwa secara umum, seorang pegawai maupun karyawan akan dapat menyelaraskan terhadap perubahan budaya dalam suatu organisasi, apabila ada beberapa hal, sebagai berikut :

1. Kesempatan untuk berinteraksi.
2. Status.
3. Kesamaan latar belakang.
4. Kesamaan sikap.

2.1.2 Lingkungan Kerja

2.1.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi, Keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Banyak faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja.

Aribowo (2011:29), menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah semua faktor fisik, psikologis, sosial jaringan dan hubungan yang berlaku dalam organisasi dan terpengaruh terhadap pegawai maupun karyawan dalam menjalankan pekerjaan mereka. Oleh sebab itu, faktor lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap dorongan-

dorongan yang ada didalam diri masing-masing individu dalam melaksanakan pekerjaan mereka.

Sementara, Sukanto dan Indriyo (2000:151), mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam berkerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja.

Dengan demikian, dari uraian di atas, lingkungan kerja dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang terjadi disekitar tempat seseorang melaksanakan pekerjaannya. Dimana, hal tersebut akan dapat berpengaruh dalam peningkatan maupun penurunan indeks kerja mereka saat itu. Namun, secara umum dapat diartikan bahwa lingkungan kerja adalah suatu lingkungan dimana para pekerja melaksanakan tugas dan pekerjaannya.

2.1.2.2 Indikator Lingkungan Kerja

Suatu organisasi hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama. Dimana, kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri.

Sementara, Sedarmayanti (2001:46), mengemukakan bahwa ada beberapa indikator yang dapat digunakan dalam tolok ukur lingkungan kerja seseorang, antara lain sebagai berikut :

1. Penerangan.
2. Suhu udara.
3. Suara bising.
4. Penggunaan warna.
5. Ruang gerak yang diperlukan.
6. Keamanan kerja.
7. Hubungan sesama rekan kerja.

Lebih jauh, dalam penekanan tolok ukur dalam lingkungan kerja ini sendiri dapat dilihat dari tempat dimana seseorang melaksanakan pekerjaannya. Bila ditelaah secara mendasar bahwa cenderung pada umumnya, dalam penilaian suatu lingkungan kerja dapat dilihat dari berbagai sarana maupun prasarana yang menjadi faktor pendukung sehingga pelaksanaan pekerjaan tersebut sesuai dengan apa yang diinginkan.

Dapat dikatakan bahwa, lingkungan kerja sendiri merupakan bagian dari kelancaran kegiatan administrasi maupun operasional yang diselenggarakan. Oleh karena itu, faktor lingkungan kerja merupakan salah satu fungsi yang apabila tidak berjalan dengan baik maka akan

terasa secara langsung berdampak pada kegiatan yang ada dalam pekerjaan itu sendiri.

2.1.2.3 Definisi Lingkungan Non-Fisik

Sedarmayanti (2001:301), menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Dimana, Lingkungan kerja non fisik ini merupakan lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

Selain itu, perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri. Membina hubungan yang baik antara sesama rekan kerja, bawahan maupun atasan harus dilakukan karena kita saling membutuhkan. Hubungan kerja yang terbentuk sangat mempengaruhi psikologis pegawai.

Mangkunegara (2005:116), untuk menciptakan hubungan hubungan yang harmonis dan efektif, pimpinan perlu : 1) meluangkan waktu untuk mempelajari aspirasi-aspirasi emosi pegawai dan bagaimana mereka berhubungan dengan tim kerja dan 2) menciptakan suasana yang meningkatkan kreativitas. Pengelolaan hubungan kerja dan pengendalian emosional di tempat kerja itu sangat perlu

untuk diperhatikan karena akan memberikan dampak terhadap prestasi kerja pegawai. Hal ini disebabkan karena manusia itu bekerja bukan sebagai mesin. Manusia mempunyai perasaan untuk dihargai dan bukan bekerja untuk uang saja.

2.1.3 Etos Kerja

2.1.3.1 Pengertian Etos Kerja

Etos kerja yang tinggi pada dasarnya harus dimiliki oleh setiap pekerja, baik pegawai, karyawan, maupun petugas keamanan. Hal ini dikarenakan, dalam suatu organisasi sangat membutuhkan kerja keras dan komitmen yang tinggi dari setiap pekerjanya, kalau tidak maka akan sulit berkembang, dan menciptakan citra yang baik di mata masyarakat umum.

Hariandja (2002:30), mengemukakan bahwa etos kerja adalah sikap yang mendasar terhadap diri dan dunia yang dipancarkan hidup. Sikap disini digambarkan sebagai prinsip masing-masing individu yang sudah menjadi keyakinannya dalam mengambil keputusan. Oleh karena itu, seberat dan sebesar apapun tantangan yang dihadapi, harus tetap ditempuh dan dijalankan. Sebab, dalam bekerja, setiap masing-masing individu pasti telah memiliki keyakinan dalam melaksanakan pekerjaan tersebut.

Sementara, Siagian (2002:42), mengemukakan bahwa etos kerja adalah norma-norma yang bersifat mengikat dan ditetapkan secara eksplisit serta praktek-praktek yang diterima, dan diakui sebagai kebiasaan yang wajar untuk dipertahankan dan diterapkan dalam kehidupan kekaryaan para anggota suatu organisasi.

Dengan demikian, dari uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa etos kerja adalah suatu norma mengikat pada seseorang dalam menerapkan cara kerja dan pelaksanaan kegiatan, dimana hal tersebut akan menjadi sebuah pandangan mendasar yang dipegang sekelompok manusia untuk menilai bekerja sebagai suatu hal yang positif bagi peningkatan kualitas kehidupan sehingga mempengaruhi perilaku kerjanya.

2.1.3.2 Indikator Etos Kerja

Dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang diberikan, butuh kesungguhan sikap dan rasa tanggung jawab yang besar dari seorang pekerja. Dimana, hal ini dimaksudkan bahwa apabila seseorang sudah tidak memiliki etos kerja dalam melaksanakan pekerjaannya, maka berarti ia tidak memiliki keyakinan akan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Sehingga, pada akhirnya ia akan merasa bahwa pekerjaan semata-mata hanya beban tugas yang harus dilaksanakan.

Siagian (2002:56), mengemukakan bahwa ada beberapa indikator dalam menilai dan memberikan pengukuran atas etos kerja seorang bawahan, antara lain sebagai berikut :

1. Rasa tanggung jawab terhadap organisasi maupun pekerjaannya.
2. Terjalannya hubungan yang baik pada pimpinan organisasi, maupun rekan kerja.

Sementara, Tampubolon (2008:31), menyatakan bahwa dalam menilai etos kerja seorang anggota dalam sebuah organisasi, dapat dilihat dari beberapa indikator-indikator yang dapat digunakan, sebagai berikut :

1. Tantangan.
2. Harapan-harapan.
3. Kemungkinan-kemungkinan yang menarik.

Dengan demikian, dari uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa etos kerja yang tinggi biasanya muncul karena berbagai tantangan, harapan-harapan, dan kemungkinan-kemungkinan yang menarik. Dimana, situasi yang demikian dapat membuat seseorang bekerja dengan rajin, teliti, berdedikasi, serta tanggung jawab yang besar.

2.1.3.3 Dimensi Etos Kerja

Dalam setiap bentuk organisasi, tentu mengharapkan hasil kerja yang maksimal dan tercapainya tujuan yang diinginkan. Demikian halnya, setiap organisasi yang selalu ingin maju dan menciptakan citra

kerja yang lebih baik, maka akan selalu melibatkan anggotanya untuk meningkatkan mutu kinerjanya. Dimana, dalam hal ini etos kerja sangat diperlukan dari setiap pelaksanaan kegiatan dari para anggotanya.

Siagian (2009:114-116), mengemukakan bahwa dimensi-dimensi yang dapat menimbulkan tinggi rendahnya etos kerja yang dimiliki oleh seorang anggota, pegawai, maupun karyawan dalam sebuah organisasi, antara lain sebagai berikut :

1. Agama.

Dasar pengkajian kembali makna Etos Kerja di Eropa diawali oleh buah pikiran Max Weber. Salah satu unsur dasar dari kebudayaan modern.. Pada dasarnya agama merupakan suatu sistem nilai. Sistem nilai ini tentunya akan mempengaruhi atau menentukan pola hidup para penganutnya. Cara berpikir, bersikap dan bertindak seseorang pastilah diwarnai oleh ajaran agama yang dianutnya jika ia sungguh-sungguh dalam kehidupan beragama.

Dengan demikian, kalau ajaran agama itu mengandung nilai-nilai yang dapat memacu pembangunan, jelaslah bahwa agama akan turut menentukan jalannya pembangunan atau modernisasi.

2. Budaya.

Sikap mental, tekad, disiplin dan semangat kerja masyarakat juga disebut sebagai etos budaya dan secara operasional, etos budaya ini juga disebut sebagai Etos Kerja. Kualitas Etos Kerja ini ditentukan

oleh sistem orientasi nilai budaya masyarakat yang bersangkutan. Masyarakat yang memiliki sistem nilai budaya maju akan memiliki Etos Kerja yang tinggi dan sebaliknya, masyarakat yang memiliki sistem nilai budaya yang konservatif akan memiliki Etos Kerja yang rendah, bahkan bisa sama sekali tidak memiliki Etos Kerja.

3. Sosial politik.

Tinggi rendahnya Etos Kerja suatu masyarakat dipengaruhi oleh ada atau tidaknya struktur politik yang mendorong masyarakat untuk bekerja keras dan dapat menikmati hasil kerja keras mereka dengan penuh. Dan dikatakan bahwa Etos Kerja harus dimulai dengan kesadaran akan pentingnya arti tanggung jawab kepada masa depan bangsa dan negara.

Dorongan untuk mengatasi kemiskinan, kebodohan dan keterbelakangan hanya mungkin timbul, jika masyarakat secara keseluruhan memiliki orientasi kehidupan yang teracu ke masa depan yang lebih baik. Orientasi ke depan itu harus diikuti oleh penghargaan yang cukup kepada kompetisi dan pencapaian (*achievement*). Orientasi ini akan melahirkan orientasi lain, yaitu semangat profesionalisme yang menjadi tulang-punggung masyarakat modern.

4. Kondisi lingkungan geografis.

Etos Kerja dapat muncul dikarenakan faktor kondisi geografis. Lingkungan alam yang mendukung mempengaruhi manusia yang

berada di dalamnya melakukan usaha untuk dapat mengelola dan mengambil manfaat, dan bahkan dapat mengundang pendatang untuk turut mencari penghidupan di lingkungan tersebut.

5. Pendidikan.

Etos Kerja tidak dapat dipisahkan dengan kualitas sumber daya manusia. Peningkatan sumber daya manusia akan membuat seseorang mempunyai Etos Kerja keras. Meningkatnya kualitas penduduk dapat tercapai apabila ada pendidikan yang merata dan bermutu, disertai dengan peningkatan dan perluasan pendidikan, keahlian dan keterampilan, sehingga semakin meningkat pula aktivitas dan produktivitas masyarakat sebagai pelaku ekonomi.

6. Struktur ekonomi.

Tinggi rendahnya Etos Kerja suatu masyarakat dipengaruhi oleh ada atau tidaknya struktur ekonomi, yang mampu memberikan insentif bagi anggota masyarakat untuk bekerja keras dan menikmati hasil kerja keras mereka dengan penuh.

7. Motivasi intrinsik individu.

Etos Kerja yang tinggi adalah individu yang bermotivasi tinggi. Etos Kerja merupakan suatu pandangan dan sikap, yang tentunya didasari oleh nilai-nilai yang diyakini seseorang. Keyakinan inilah yang menjadi suatu motivasi kerja. Maka Etos Kerja juga dipengaruhi oleh motivasi seseorang.

Sementara, Tampubolon (2008:30), mengemukakan bahwa dalam individu atau kelompok masyarakat dapat dikatakan memiliki etos kerja yang tinggi, apabila menunjukkan tanda-tanda, antara lain sebagai berikut :

1. Mempunyai penilaian yang sangat positif terhadap hasil kerja manusia.
2. Menempatkan pandangan tentang kerja, sebagai suatu hal yang amat luhur bagi eksistensi manusia.
3. Kerja yang dirasakan sebagai aktivitas yang bermakna bagi kehidupan manusia.
4. Kerja dihayati sebagai suatu proses yang membutuhkan ketekunan dan sekaligus sarana yang penting dalam mewujudkan cita-cita.
5. Kerja dilakukan sebagai bentuk ibadah.

2.1.4 Motivasi Kerja

2.1.4.1 Pengertian Motivasi Kerja

Secara operasional, motivasi kerja dapat dirumuskan sebagai suatu dorongan yang muncul dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan guna mencapai tujuan pribadi dan organisasi dalam rangka memenuhi keinginan atau kebutuhannya, baik yang dipengaruhi oleh faktor internal maupun faktor eksternal.

Mangkunegara (2012:61), mengemukakan bahwa motivasi kerja terbentuk dari sikap karyawan dalam menghadapi situasi kerja dalam suatu organisasi. Dimana, motivasi kerja merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi.

Sementara, Sunyoto (2013:191), mengemukakan bahwa motivasi kerja adalah dorongan atau daya penggerak. Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut. Dimana, motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan organisasi.

Uno (2012:71), menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang. Dimana, besar kecilnya pengaruh motivasi pada kinerja seseorang tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan. Dengan demikian, motivasi kerja pada dasarnya merupakan suatu pandangan yang mengarahkan pada munculnya dorongan untuk mencapai tujuan dalam pekerjaan.

Dengan demikian, dari uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan sebagai daya pendorong bagi seseorang dalam melaksanakan pekerjaan, yang pada akhirnya akan memberikan

peningkatan kerja dan membantu individu tersebut ke tujuan yang ingin dicapai sebelumnya.

2.1.4.2 Indikator Motivasi Kerja

Dalam suatu pengukuran agar dapat mengetahui seberapa besar tingkat motivasi kerja seseorang, maka perlu diketahui beberapa indikator yang menjadi tolok ukur dalam penilaian motivasi kerja tersebut. Hal ini dikarenakan, dari beberapa penggunaan indikator inilah seorang pimpinan dapat melihat bagaimana dan sejauhmana tingkat motivasi bawahannya dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan.

Uno (2012:73), mengemukakan bahwa ada beberapa indikator dalam pengukuran motivasi kerja dari seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya, antara lain sebagai berikut :

1. Tanggung jawab dalam melaksanakan tugas.
2. Melaksanakan tugas dengan target yang jelas.
3. Memiliki tujuan yang jelas dan menantang.
4. Ada umpan balik atas hasil pekerjaannya.
5. Memiliki perasaan senang dalam bekerja.
6. Selalu berusaha untuk mengungguli orang lain.
7. Diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakannya.
8. Selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya.

9. Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya.
10. Bekerja dengan harapan ingin memperoleh insentif.
11. Bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa indikator dalam motivasi kerja dapat dibagi menjadi beberapa bagian, yakni tanggung jawab, tujuan yang jelas, umpan balik, perasaan senang, persaingan, penghargaan, pujian, dan insentif.

2.1.4.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Gustiyah (2009:55), mengemukakan bahwa dalam motivasi kerja terdapat beberapa faktor-faktor yang turut mempengaruhi, yang pada akhirnya akan menentukan tingkat motivasi individu tersebut, antara lain sebagai berikut :

1. Faktor Internal.
 - a. Kematangan Pribadi.

Orang yang bersifat egois dan kemanja-manjaan biasanya akan kurang peka dalam menerima motivasi yang diberikan sehingga agak sulit untuk dapat bekerja sama dalam membuat motivasi kerja. Oleh sebab itu, kebiasaan yang dibawanya sejak kecil, nilai yang dianut, dan sikap bawaan seseorang sangat mempengaruhi motivasi kerjanya.

b. Tingkat Pendidikan.

Seorang pegawai yang mempunyai tingkat pendidikan yang lebih tinggi biasanya akan lebih termotivasi karena sudah mempunyai wawasan yang lebih luas dibandingkan dengan pegawai yang lebih rendah tingkat pendidikannya, demikian juga sebaliknya jika tingkat pendidikan yang dimilikinya tidak digunakan secara maksimal ataupun dihargai sebagaimana layaknya oleh pimpinan maka hal ini akan membuat pegawai tersebut mempunyai motivasi yang rendah didalam bekerja.

c. Keinginan dan Harapan Pribadi.

Seseorang mau bekerja keras bila ada harapan pribadi yang hendak diwujudkan menjadi kenyataan.

d. Kebutuhan.

Kebutuhan biasanya berbanding sejajar dengan motivasi, semakin besar kebutuhan seseorang untuk dipenuhi, maka semakin besar pula motivasi yang pegawai tersebut untuk bekerja keras.

e. Kelelahan dan Kebosanan.

Faktor kelelahan dan kebosanan mempengaruhi gairah dan semangat kerja yang pada gilirannya juga akan mempengaruhi motivasi kerjanya.

f. Kepuasan Kerja.

Kepuasan kerja mempunyai korelasi yang sangat kuat kepada tinggi rendahnya motivasi kerja seseorang. Pegawai yang puas terhadap pekerjaannya akan mempunyai motivasi yang tinggi dan *comitted* terhadap pekerjaannya.

2. Faktor Eksternal.

a. Kondisi Lingkungan Kerja.

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan pekerjaan meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.

b. Kompensasi Yang Memadai.

Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi organisasi untuk memberikan dorongan kepada para pegawai untuk bekerja secara baik, penghargaan nyata yang diterima pegawai karena bekerja adalah dalam bentuk gaji, insentif dan tunjangan.

c. Supervisi Yang Baik.

Bahwa pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang supervisor dalam memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada

orang lain (pegawai) untuk mengambil tindakan-tindakan. Pemberian dorongan ini dimaksudkan untuk mengingatkan orang-orang atau pegawai agar mereka bersemangat dan dapat mencapai hasil sebagaimana dikehendaki dari orang tersebut.

d. Ada Jaminan Karir (Penghargaan Atas Prestasi).

Karir adalah rangkaian posisi yang berkaitan dengan kerja yang ditempati seseorang sepanjang hidupnya. Para pegawai mengejar karir untuk dapat memenuhi kebutuhan individual secara mendalam. Ini dikarenakan setiap orang akan bersedia untuk bekerja secara keras dengan mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk organisasi, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karir yang jelas dalam melakukan pekerjaan.

e. Status Dan Tanggung Jawab.

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan dan harapan setiap pegawai dalam bekerja. Pegawai bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada suatu saat mereka berharap akan dapat kesempatan untuk menduduki jabatan yang ada dalam organisasi atau instansi ditempatnya bekerja.

Seseorang dengan menduduki jabatan akan merasa dirinya dipercayai, diberi tanggung jawab dan wewenang yang lebih besar untuk melakukan kegiatan-kegiatannya. Jadi, status dan kedudukan ini merupakan stimulus atau dorongan untuk

memenuhi kebutuhan *sence of achievement* dalam tugas sehari-hari.

f. Peraturan Yang Fleksibel.

Faktor lain yang diketahui dapat mempengaruhi motivasi adalah didasarkan pada hubungan yang dimiliki para pegawai dalam organisasi. Adapun sistem dan peraturan yang ada pada suatu organisasi dapat mempengaruhi motivasi kerja pegawai, suatu peraturan yang bersifat melindungi (*protective*) dan diinformasikan secara jelas akan lebih memicu motivasi pegawai dalam bekerja. Lebih jauh disebutkan bahwa suatu motivasi sangat dipengaruhi oleh faktor lingkungan kerja dalam organisasi yang terdiri dari faktor pimpinan dengan bawahan.

2.1.5 Kinerja

2.1.5.1 Pengertian Kinerja

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang. Bernadin dan Russell (2002:135), menyatakan bahwa kinerja adalah catatan yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama periode waktu tertentu.

Maryadi (2013:71), mengemukakan bahwa kinerja didefinisikan merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar kerja yang ditetapkan dalam melaksanakan tugasnya sebagai pegawai. Dengan demikian, kinerja pegawai diharapkan mampu untuk meningkatkan kemampuan organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Sedangkan, Mangkunegara (2004:67), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya.

Setyorini, dkk (2012:34), kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam instansi. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya organisasi untuk mencapai tujuan.

Dengan demikian, dari beberapa uraian pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu tolok ukur bagi perilaku nyata dari seorang individu di dalam melaksanakan tanggung jawab dan pekerjaan yang diberikan kepada mereka, pada akhirnya kinerja mereka tersebut akan berdampak pada kemajuan atau kemunduran bagi tempat kerja itu sendiri.

2.1.5.2 Indikator Kinerja

Aroef (2006:102), mengemukakan bahwa indikator-indikator atau tolok ukur yang dapat dijadikan sebagai pemberian penilaian dari kinerja individu seorang tenaga kerja (pegawai), yakni :

1. Hasil kerja, merupakan penyelesaian suatu pekerjaan yang diberikan kepada para pegawai dengan cara yang baik, teliti, cermat, dan sesuai dengan apa yang telah ditugaskan kepada mereka.
2. Kompetensi, dalam melaksanakan pekerjaan hendaknya pegawai memiliki pengetahuan dan wawasan yang sesuai dengan bidang dan kajian pekerjaan.
3. Perilaku kerja, suatu sikap yang ditunjukkan oleh seorang pegawai dalam menerima, mengerjakan, maupun menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atas tanggung jawab.
4. Potensi kemampuan, setiap pekerjaan membutuhkan suatu keahlian khusus, baik dalam penggunaan sarana maupun menggunakan fasilitas dalam membantu meringankan penyelesaian pekerjaan yang diberikan.
5. Teknologi, suatu pekerjaan membutuhkan fasilitas sesuai dengan perkembangan zaman saat ini, sebab dengan adanya pembaharuan teknologi yang digunakan pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan mereka dengan baik.

Bacal (1999) dalam Johannes, dkk (2013:101), untuk mengukur kinerja pegawai dapat dilihat dari beberapa dimensi yang dapat dipakai, yakni :

1. Kuantitas.

Merupakan bentuk kerja atau hasil yang mampu diberikan oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya secara maksimal.

2. Kualitas.

Merupakan kemampuan kerja pegawai berdasarkan pengetahuan dan wawasan yang ada pada dirinya dalam menunjang pelaksanaan aktivitas kerja sehari-hari, sehingga pada akhirnya pekerjaan tersebut dapat dilaksanakan dengan optimal.

3. Kerjasama.

Merupakan sosialisasi pegawai terhadap pegawai lainnya untuk secara bersama-sama dalam menyelesaikan pekerjaan.

4. Ketepatan.

Merupakan tingkat ketelitian dan kecermatan pegawai dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya sesuai dengan apa yang diinginkan oleh pimpinan.

5. Kreativitas.

Merupakan kemampuan pegawai secara efisien dan efektif untuk memaksimalkan pekerjaan dengan sumber-sumber daya yang ada.

2.1.5.3 Menilai Kinerja Secara Efektif

Sedarmayanti (2011:277), menjelaskan ada beberapa kriteria-kriteria dalam menilai kinerja pegawai/karyawan agar dapat berjalan lebih efektif dan mendapatkan penilaian yang lebih optimal, antara lain sebagai berikut :

1. Terkait dengan pekerjaan.

Kriteria yang digunakan untuk menilai kinerja karyawan harus berkaitan dengan pekerjaan.

2. Ekspektasi kinerja.

Sebelum periode penilaian, pimpinan harus menjelaskan tentang kinerja yang diharapkan karyawan.

3. Standardisasi.

Karyawan dalam kategori pekerjaan yang sama dan berada dibawah bidang yang sama, harus dinilai dengan menggunakan instrumen penilaian yang sama.

4. Penilai yang cakap.

Tanggung jawab untuk menilai kinerja karyawan hendaknya dibebankan kepada seseorang atau sejumlah orang yang secara langsung mengamati, minimal satu sampel yang representatif dari kinerja itu.

5. Komunikasi terbuka.

Sistem penilaian yang baik memberikan umpan balik yang sangat dibutuhkan secara terus menerus, tidak hanya pada saat proses penilaian dilakukan.

6. Akses karyawan terhadap penilaian.

Salah satu alasan penting untuk memberikan akses ini adalah karyawan tidak akan mencapai sebuah sistem yang tidak dipahami.

7. Proses pengajuan keberatan.

Dalam pengajuan keberatan secara formal, penetapan pengajuan keberatan merupakan langkah vital.

Sementara, Triton PB (2009:89-90), mendeskripsikan penilaian terhadap kinerja para bawahan yang akan berjalan dengan efektif apabila memperhatikan dan memprioritaskan 2 (dua) hal berikut ini :

1. Kriteria pengukuran kinerja memenuhi objektivitas.

a. Relevansi.

Harus adanya kesesuaian antara kriteria dengan tujuan-tujuan penilaian kinerja.

b. Reliabilitas.

Harus terpenuhinya konsistensi atas kriteria yang dijadikan ukuran kinerja.

c. Diskriminasi.

Berarti pengukuran dan penilaian kinerja harus mampu menunjukkan perbedaan-perbedaan kinerja hasil pengukuran.

2. Proses penilaian kinerja mempertahankan nilai obyektivitas.

Obyektivitas dalam proses penilaian berarti tidak adanya pilih kasih, pengistimewaan atau bahkan kecurangan dalam proses penilaian kinerja terhadap karyawan tertentu.

2.2 Penelitian Terkait

Adapun beberapa penelitian-penelitian terdahulu dengan menggunakan variabel yang sama dengan penelitian ini, yakni budaya organisasi, lingkungan kerja, etos kerja, motivasi kerja, dan kinerja yang telah dilakukan oleh beberapa peneliti sebelumnya, antara lain sebagai berikut :

Tabel 2.1
Penelitian Terkait

No	Nama Peneliti	Judul	Hasil Penelitian	Persamaan & Perbedaannya
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1.	Iskandar, O 2002 Jurnal	Etos Kerja, Motivasi, dan Sikap Inovatif Terhadap Produktivitas Petani	Hasil studi menunjukkan terdapat korelasi positif: (1) Etos kerja dan produktivitas petani (2) motivasi keberhasilan dan produktivitas petani. (3) Sikap inovatif dan produktivitas petani, secara bersama-sama, terdapat hubungan positif antara etos kerja, motivasi keberhasilan dan sikap inovatif, dengan produktivitas petani.	Persamaan : - Sama-sama menggunakan variabel Etos Kerja dan Motivasi. Perbedaan : - Penelitian Iskandar menggunakan variabel Sikap Inovatif dan Produktivitas Petani.

2.	Koesmono, H.T 2005 Jurnal	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah Di Jawa Timur	Berdasarkan analisis yang telah diuraikan maka dapat disimpulkan bahwa Budaya organisasi berpengaruh terhadap Motivasi dan Kepuasan kerja serta Kinerja pada karyawan industri pengolahan kayu skala menengah di Jawa Timur dapat diterima. Keempat variabel tersebut merupakan faktor-faktor dalam perilaku organisasi yang harus mendapatkan perhatian khusus bagi semua pihak yang terkait dengan proses produksi.	Persamaan : - Sama-sama menggunakan variabel Budaya Organisasi, Motivasi, dan Kinerja. Perbedaan : - Penelitian Koesmono menggunakan variabel Kepuasan Kerja.
3.	Melahani 2012 Tesis	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi , Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kehutanan Provinsi Jambi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa dapat dipastikan bahwa variabel lingkungan kerja adalah faktor yang paling dominan dalam menentukan kinerja pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Jambi.	Persamaan : - Sama-sama menggunakan variabel Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kinerja. Perbedaan : - Penelitian Melahani menggunakan variabel Kepemimpinan.
4.	Putri, W.F 2014 Tesis	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Nagari Cabang Utama Padang	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Nagari Cabang Utama Padang.	Persamaan : - Sama-sama menggunakan variabel Motivasi Kerja dan Kinerja. Perbedaan : - Penelitian Putri menggunakan variabel Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja.

5.	Suriyanto, S 2011 Tesis	Pengaruh Disiplin Kerja dan Etos Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Tanjung Jabung Timur	Hasil penelitian menunjukkan bahwa diantara disiplin kerja dan etos kerja yang paling dominan mempengaruhi produktivitas kerja pegawai Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Tanjung Jabung Timur adalah variabel disiplin kerja.	Persamaan : - Sama-sama menggunakan variabel Etos Kerja. Perbedaan : - Penelitian Suriyanto menggunakan variabel Disiplin Kerja dan Produktivitas Kerja Pegawai.
6.	Taruno, et. al 2012 Jurnal	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Dosen Dengan Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Sebagai Mediator (Studi Pada Perguruan Tinggi Swasta Di Jayapura)	Temuan penelitian adalah (1) kontribusi terbesar pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja dosen adalah a) motivasi kerja sebagai mediator, b) kepuasan kerja sebagai mediator, c) kombinasi dari kepuasan kerja dan motivasi kerja sebagai variable mediator.	Persamaan : - Sama-sama menggunakan variabel Motivasi Kerja dan Kinerja. Perbedaan : - Penelitian Taruno menggunakan variabel Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja.
7.	Utama, A.E 2013 Tesis	Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Tanaman Pangan Provinsi Jambi	Hasil penelitian menunjukkan, tingkatan rata-rata jawaban responden untuk variabel budaya organisasi (X1) sebesar 291,22% dan tingkatan rata-rata jawaban responden untuk variabel kepemimpinan (X2) sebesar 325,90%, ini menunjukkan tingkatan rata-rata jawaban responden tertinggi terdapat pada variabel kepemimpinan (X2).	Persamaan : - Sama-sama menggunakan variabel Budaya Organisasi dan Kinerja. Perbedaan : - Penelitian Suriyanto menggunakan variabel Kepemimpinan.

2.3 Kerangka Pemikiran

Dalam sebuah organisasi tentu ada peraturan maupun tata tertib yang telah menetapkan kebijakan bagi para anggota untuk dapat mematuhi dan mentaatinya. Selain tata tertib dan peraturan tersebut terdapat juga sebuah budaya yang terlahir dari sistem kebijakan yang telah dianut oleh manajemen organisasi dan pada akhirnya membuat para anggota telah terbiasa dan akan mengikutinya meskipun anggota tersebut baru ditempatkan di organisasi. Dimana, yang sering disebut dengan budaya organisasi.

Budaya organisasi dalam sebuah organisasi akan mampu mengatur dan menciptakan sebuah efektivitas kerja bagi para anggota, contoh pada BRIMOB POLRI Detasemen B Kabupaten Merangin. Dimana, pelatihan diri telah menjadi sebuah keharusan untuk menciptakan pengembangan diri ke arah yang lebih baik. Dengan adanya budaya tersebut tidak heran para personil setiap harinya selalu berada dalam keadaan siaga meskipun lingkungan kerja dapat menjadi tidak kondusif sehingga etos kerja para personil BRIMOB POLRI Detasemen B Kabupaten Merangin dapat menurun.

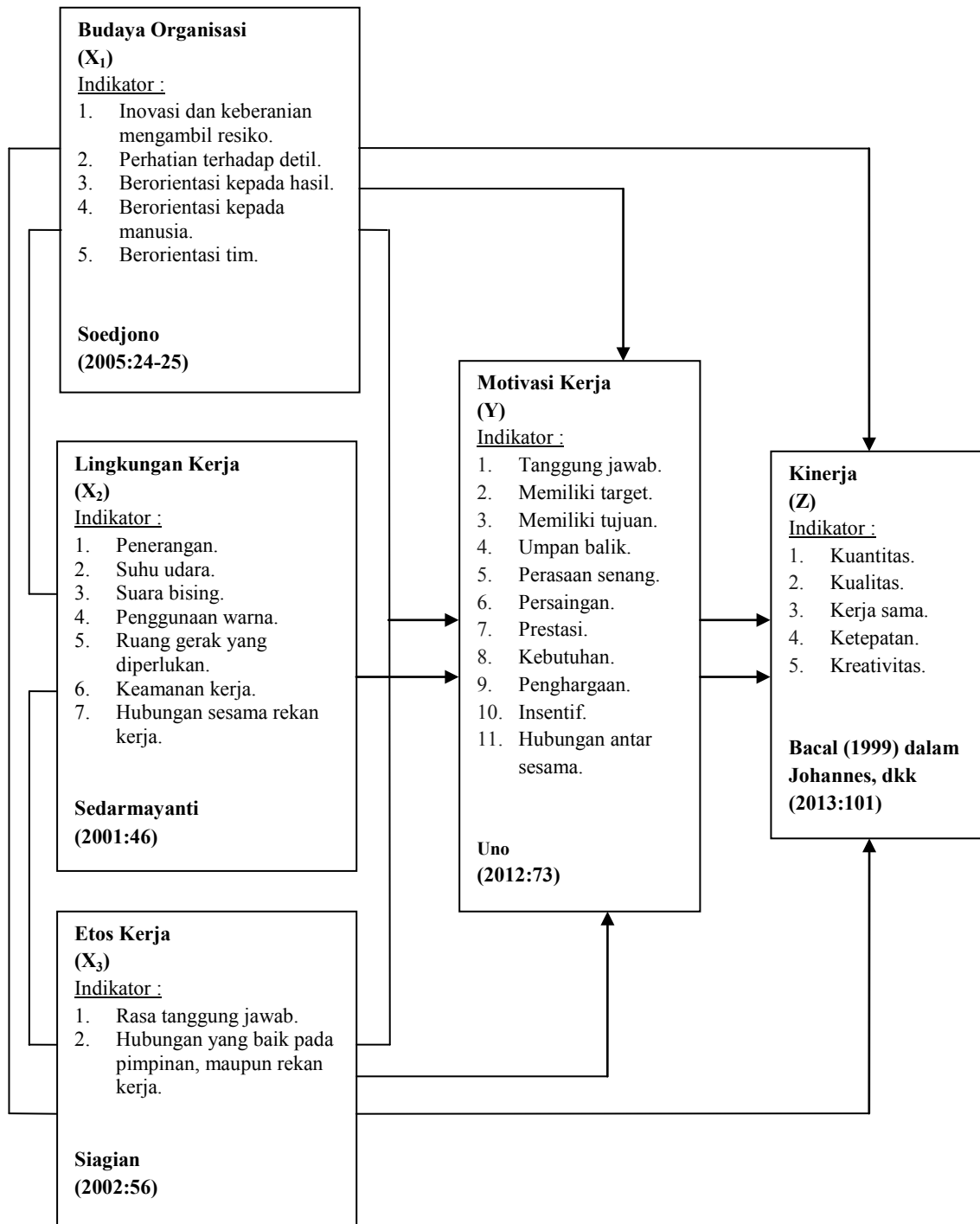
Sejauh ini, adanya etos kerja dapat memacu maupun meningkatkan motivasi kerja para anggota di dalam maupun di luar kantor. Dengan kepatuhan kepada Negara Republik Indonesia para personil BRIMOB POLRI Detasemen B Kabupaten Merangin sudah seharusnya mampu memotivasi diri untuk dapat bertugas dengan lebih maksimal, meskipun terkadang terdapat beberapa kendala dan hambatan yang dapat menurunkan kinerja para personil dalam melaksanakan tugasnya.

Dengan demikian, diharapkan kepada manajemen BRIMOB POLRI Detasemen B Kabupaten Merangin dapat lebih memperhatikan lingkungan kerja para personil sehingga kelemahan dan kekurangan yang ada segera dapat diatasi sehingga etos kerja para personil yang ada pada BRIMOB POLRI Detasemen B Kabupaten Merangin dapat lebih ditingkatkan. Dan, pada akhirnya dapat lebih termotivasi dalam meningkatkan kinerja mereka sehari-hari.

Dari beberapa uraian di atas, dapat dikatakan bahwa budaya organisasi, lingkungan kerja, etos kerja, dan motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja seseorang dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu, pihak manajemen suatu lembaga maupun BRIMOB POLRI Detasemen B Kabupaten Merangin pada khususnya dapat lebih memperhatikan beberapa hal tersebut agar terselenggaranya proses kerja yang lebih optimal di masa yang akan datang.

Adapun secara skematis, gambaran kerangka pemikiran dalam penelitian ini dengan menggunakan variabel budaya organisasi, lingkungan kerja, etos kerja, motivasi kerja, dan kinerja dapat dilihat pada gambar 2.1 sebagai berikut :

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



2.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan-dugaan sementara dalam mengukur hasil yang akan diuraikan dalam sebuah penelitian. Adapun, berdasarkan rumusan-rumusan masalah pada Bab sebelumnya, maka dapat dibuat hipotesis dalam penelitian ini, antara lain sebagai berikut :

1. Budaya organisasi, lingkungan kerja, etos kerja, dan motivasi kerja para petugas Brimob POLRI Detasemen B di Kabupaten Merangin berada pada kategori baik.
2. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja para petugas Brimob POLRI Detasemen B di Kabupaten Merangin.
3. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja para petugas Brimob POLRI Detasemen B di Kabupaten Merangin.
4. Etos kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja para petugas Brimob POLRI Detasemen B di Kabupaten Merangin.
5. Budaya organisasi, lingkungan kerja, dan etos kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap motivasi kerja petugas Brimob POLRI Detasemen B di Kabupaten Merangin.
6. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja para petugas Brimob POLRI Detasemen B di Kabupaten Merangin.
7. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja para petugas Brimob POLRI Detasemen B di Kabupaten Merangin.
8. Etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja para petugas Brimob POLRI Detasemen B di Kabupaten Merangin.

9. Budaya organisasi, lingkungan kerja, dan etos kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja petugas Brimob POLRI Detasemen B di Kabupaten Merangin.
10. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja para petugas Brimob POLRI Detasemen B di Kabupaten Merangin.
11. Budaya organisasi, lingkungan kerja, dan etos kerja melalui motivasi kerja berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja para petugas Brimob POLRI Detasemen B di Kabupaten Merangin.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Objek penelitian merupakan sekumpulan orang maupun benda yang akan dijadikan sebagai sumber dalam mendapatkan informasi maupun data-data, baik secara kuantitatif maupun kualitatif dalam melakukan suatu penelitian. Dimana, objek tersebut akan menjadi sebuah sudut pandang dalam menelaah penelitian yang akan dilaksanakan maupun yang akan diteliti asalnya. Adapun objek dalam penelitian ini adalah Brimob POLRI Detasemen B di Kabupaten Merangin. Dimana, unit analisis yang akan dijadikan populasi dalam penelitian yang akan dilakukan ini adalah para anggota Korps Brimob POLRI Detasemen B Kabupaten Merangin yang berjumlah 224 personil.

3.2 Metode Penelitian

Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Hal ini dikarenakan, melalui sebuah penelitian, manusia dapat menggunakan hasilnya. Secara umum data yang telah diperoleh dari penelitian dapat digunakan untuk memahami, memecahkan, dan mengantisipasi masalah. Dimana, memahami berarti memperjelas suatu masalah atau informasi yang tidak diketahui dan selanjutnya menjadi tahu, memecahkan berarti meminimalkan atau

menghilangkan masalah, dan mengantisipasi berarti mengupayakan agar masalah tidak terjadi.

Dalam penelitian ini penulis, menggunakan metode penelitian deskriptif dan verifikatif. Deskriptif oleh Arikunto (2007:20-25) dijelaskan sebagai suatu metode dalam meneliti suatu kelompok manusia, suatu objek, suatu set kondisi suatu sistem pemikiran dengan suatu tujuan untuk membuat deskripsi, gambaran yang sistematis sesuai fakta yang sedang diselidiki. Sedangkan, metode verifikatif adalah untuk mengetahui hubungan antar variabel melalui suatu pengujian hipotesis berdasarkan data yang diperoleh dari lapangan.

Adapun alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah alat analisis jalur (*path analysis*). Perhitungan menggunakan analisis jalur mensyaratkan data yang digunakan memiliki skala pengukuran interval. Karena tingkat pengukuran skala dari Likert's *Summated Rating* adalah ordinal, maka agar dapat diolah lebih lanjut harus diubah terlebih dahulu menjadi skala interval dengan menggunakan *Method Of Succesive Interval* (MSI).

Riduwan & Akdon (2009:12-14), mengemukakan bahwa yang dimaksud dengan skala ordinal adalah skala yang didasarkan pada ranking diurutkan dari jenjang yang lebih tinggi sampai jenjang terendah atau sebaliknya. Sedangkan, skala interval adalah skala yang menunjukkan jarak antara satu data dengan data yang lain dan mempunyai bobot yang sama.

Selain itu penelitian ini juga merupakan penelitian korelasi. Yang dimaksud dengan penelitian korelasi adalah suatu metode penelitian yang digunakan untuk memahami objek penelitian dengan berupaya menjelaskan keterkaitan antara beberapa variabel penelitian, variabel bebas dan terikat dengan menggunakan analisis korelasi *Pearson Product Moment*.

3.3 Jenis dan Sumber Data

3.3.1 Data Primer

Data primer (data utama) dalam penelitian ini merupakan data yang diperoleh langsung dari responden, yaitu para personil Korps Brimob POLRI Detasemen B di Kabupaten Merangin. Data ini diperoleh dengan pemberian kuesioner kepada responden secara langsung. Hasil dari kuesioner tersebut merupakan data yang digunakan dalam penganalisaan guna mengetahui budaya organisasi, lingkungan kerja, etos kerja, dan motivasi kerja personil Korps Brimob POLRI Detasemen B di Kabupaten Merangin, sehingga penelitian ini termasuk dalam jenis kuantitatif, karena data yang digunakan merupakan ungkapan pernyataan seseorang terhadap objek penelitian bukan merupakan data nominal (data sekunder).

3.3.2 Data Sekunder

Data sekunder dalam penelitian ini merupakan data yang diperoleh melalui studi pustaka dengan mempelajari berbagai tulisan yang berhubungan dengan budaya organisasi, lingkungan kerja, etos kerja, dan motivasi kerja. Sedangkan, kegunaan dari data sekunder ini sendiri, antara lain sebagai berikut :

- a. Kajian/kerangka dasar teori yang sudah dijelaskan pada bab-bab terdahulu dimana data sekunder diperoleh dari literatur, *hand out* dan ketentuan organisasi.
- b. Profil dari Korps Brimob POLRI Kabupaten Merangin pada umumnya, dan Korps Brimob POLRI Detasemen B pada khususnya di Kabupaten Merangin, dimana data sekunder ini sendiri bersumber dari dokumen-dokumen yang ada pada Korps Brimob POLRI Detasemen B di Kabupaten Merangin sebagai data-data awal.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Dalam suatu penelitian, data diperlukan sebagai penunjang keabsahan dari penelitian itu sendiri. Dimana, data-data tersebut akan dipergunakan nantinya pada hasil penilaian penelitian. Oleh karena itu, adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini, antara lain sebagai berikut :

1. Kuesioner.

Kuesioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam laporan tentang hal yang responden ketahui.

2. Wawancara.

Wawancara adalah suatu metode yang digunakan untuk mendapatkan jawaban dari responden dengan jalan tanya jawab yang sepihak.

3. Studi Kepustakaan/Dokumentasi.

Teknik kepustakaan adalah teknik yang mempelajari buku-buku, literatur, dan laporan yang berhubungan dengan penelitian yang sedang dilakukan.

4. Observasi.

Observasi adalah suatu teknik yang digunakan dengan cara pengamatan secara teliti serta pencatatan secara sistematis.

Data untuk penelitian ini berjenis data kualitatif yang akan digunakan untuk menggambarkan variabel-variabel penelitian, yakni variabel budaya organisasi, lingkungan kerja, etos kerja, dan motivasi kerja serta hubungan-hubungan antar variabel-variabel tersebut. Untuk memperoleh data tersebut digunakan metode survei dengan menggunakan perangkat kuesioner yang ditunjukkan pada responden. Format kuesioner terdiri dari dua bagian utama, bagian pertama menyangkut pertanyaan-pertanyaan umum mengenai karakteristik dari para responden, seperti data mengenai jenis kelamin, umur,

dan lainnya, dan bagian kedua berisi pertanyaan mengenai masalah pokok penelitian.

Tahap awal dari pengumpulan data adalah dengan menjalin kontak dengan pimpinan terkait untuk meminta kesediaan bekerjasama dalam rangka penelitian ilmiah. Tahap berikutnya adalah menyebarkan daftar pertanyaan yang telah dipersiapkan untuk diisi oleh para responden terpilih. Untuk menjamin agar para responden melakukan pengisian kuesioner maka dilakukan juga kontak langsung dengan para responden. Disamping informasi yang diperoleh melalui pengajuan daftar pertanyaan, maka dalam survei juga dilakukan wawancara dengan para responden mengenai masalah penelitian.

Dalam penelitian ini, metode kuesioner yang digunakan adalah kuesioner tertutup. Pertanyaan atau pernyataan yang tersusun dalam angket berbentuk pilihan dan responden tinggal memilih alternatif jawaban yang disediakan dan setiap alternatif jawaban telah disesuaikan dengan pokok permasalahan dan tujuan penelitian. Alternatif jawaban yang disediakan dengan skor masing-masingnya seperti yang diperlihatkan pada tabel 3.1 dibawah ini :

Tabel 3.1
Skor Pendapat Responden Tentang Budaya Organisasi,
Lingkungan Kerja, Etos Kerja, Motivasi Kerja, dan Kinerja

Pendapat Responden	Skor
Sangat setuju	5
Setuju	4
Cukup Setuju	3
Kurang Setuju	2
Tidak Setuju	1

3.5 Populasi dan Sampel Penelitian

3.5.1 Populasi Penelitian

Menurut Arikunto (2007:120), menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek penelitian yang telah memiliki karakteristik yang telah dipilih oleh peneliti untuk ditarik kesimpulan. Selain itu, disebutkan bahwa apabila subjek kurang dari 100 orang maka semua subjek penelitian disebut dengan populasi penelitian. Adapun populasi dari penelitian ini adalah personil Korps Brimob POLRI Detasemen B pada khususnya di Kabupaten Merangin yang berjumlah 224 orang.

3.5.2 Sampel Penelitian

Sampel merupakan bagian yang diambil dari populasi. Oleh sebab itu, mengingat unit analisis bersifat heterogen ditinjau dari kelas yang menjadi subjek penelitian, maka teknik penarikan sumber dalam penelitian ini adalah sampel acak berstrata (*stratified random sampling*). Dalam hal ini, data sampel yang akan diambil mengacu pada formulasi menurut Umar (2007:65), antara lain sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N \cdot e^2}$$

Keterangan :

n = Besarnya ukuran sampel.

N = Ukuran populasi.

e = Presisi yang diharapkan.

Dengan menetapkan angka presisi 5%, maka diperoleh jumlah sampel minimal, antara lain sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N \cdot e^2}$$

$$n = \frac{224}{1 + 224 \cdot (5\%)^2}$$

$$n = \frac{224}{1 + 224 \cdot (0,05)^2}$$

$$n = \frac{224}{1 + 0,56}$$

$$n = \frac{224}{1,56}$$

$$n = 143,58$$

Dengan demikian, dari hasil perhitungan di atas, maka didapat jumlah sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sebesar 143,58 atau 144 personil.

3.6 Operasional Variabel

Untuk menghindari terjadinya salah penafsiran dari berbagai pihak dari adanya penelitian ini, maka peneliti menggunakan definisi operasional sesuai dengan variabel-variabel yang peneliti gunakan dalam penelitian ini. Adapun variabel, dimensi, indikator, ukuran dan skala dari operasional variabel ini dapat dilihat pada tabel 3.2 dibawah ini :

Tabel 3.2
Variabel, Dimensi, Indikator, Ukuran dan Skala

Variabel (1)	Dimensi (2)	Indikator (3)	Ukuran (4)	Skala (5)	NQ (6)
Budaya Organisasi (X₁) Merupakan sistem penyebaran kepercayaan dan nilai-nilai yang berkembang dalam suatu organisasi dan mengarahkan perilaku anggota-anggotanya Soedjono (2005:23).	Inovatif	Inovasi dan keberanian mengambil resiko	Pihak detasemen selalu berupaya untuk memperbaiki sistem kerja apabila mengalami hambatan	Ordinal	1
			Pihak detasemen selalu berusaha untuk menanggulangi setiap permasalahan pekerjaan yang diterima atas konsekuensi pekerjaan	Ordinal	2
	Teliti	Perhatian terhadap detail	Pihak detasemen selalu memahami terlebih dahulu pekerjaan yang akan diterima	Ordinal	3
			Pihak detasemen selalu mengevaluasi kembali pekerjaan yang diterima sebelum dikerjakan	Ordinal	4

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	Tekun	Berorientasi kepada hasil	Pihak detasemen selalu berusaha memberikan hasil pekerjaan yang maksimal kepada publik	Ordinal	5
			Pihak detasemen selalu mengevaluasi kembali hasil pekerjaan yang diterima sebelum pekerjaan itu dinyatakan telah selesai	Ordinal	6
	Sosialisasi Pencapaian Tujuan	Berorientasi kepada manusia	Pihak detasemen selalu memberi tanggung jawab penuh kepada setiap pegawainya dalam mengerjakan pekerjaan mereka	Ordinal	7
			Pihak detasemen selalu memberikan kepercayaan kepada setiap pegawainya dalam melaksanakan setiap tugas yang diberikan	Ordinal	8
	Kerjasama Tim	Berorientasi tim	Pihak detasemen selalu membentuk tim kerja setiap melakukan pekerjaan yang dinilai cukup serius	Ordinal	9
			Pihak detasemen selalu mengevaluasi kembali setiap tim kerja yang ada sebelum tim tersebut melaksanakan pekerjaan yang diterima	Ordinal	10

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
Lingkungan Kerja (X₂) Adalah semua faktor fisik, psikologis, sosial jaringan dan hubungan yang berlaku dalam organisasi dan terpengaruh terhadap pegawai maupun karyawan dalam menjalankan pekerjaan mereka. Aribowo (2011:29)	Lingkungan Kerja Eksternal	Penerangan	Adanya penerangan yang cukup dalam melaksanakan pekerjaan	Ordinal	11
			Penambahan aliran listrik dipos jaga.	Ordinal	12
		Suhu Udara	Kondisi ruang kerja yang tidak panas dan sesak.	Ordinal	13
			Ada ventilasi udara diruang kerja.	Ordinal	14
		Suara Bising	Tempat bekerja berada jauh dari jalan raya.	Ordinal	15
			Tempat bekerja jauh dari rumah penduduk.	Ordinal	16
		Penggunaan Warna	Warna ruangan kerja tidak terlalu mencolok.	Ordinal	17
			Pos jaga dicat dengan warna yang sesuai.	Ordinal	18
		Ruang Gerak yang Diperlukan	Ukuran ruang bekerja tidak terlalu sempit.	Ordinal	19
			Pos penjagaan cukup untuk dijaga oleh dua orang.	Ordinal	20
		Keamanan Kerja	Tidak adanya gangguan dari masyarakat dalam melaksanakan pekerjaan.	Ordinal	21
			Merasa aman ketika menjalankan tugas dilapangan.	Ordinal	22

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
			Adanya kerjasama antar detasemen.	Ordinal	23
		Hubungan Sesama Rekan Kerja	Adanya kerjasama antar tim di detasemen yang sama.	Ordinal	24
Etos Kerja (Y) Adalah norma-norma yang bersifat mengikat dan ditetapkan secara eksplisit serta praktek-praktek yang diterima, dan diakui sebagai kebiasaan yang wajar untuk dipertahankan dan diterapkan dalam kehidupan kekaryaan para anggota suatu organisasi. Siagian (2002:42)	Komitmen	Rasa Tanggung Jawab	Menyelesaikan perintah sesuai prosedur yang telah ditetapkan.	Ordinal	25
			Memberikan laporan tepat pada waktunya.	Ordinal	26
			Hadir pada jam kerja sesuai waktu yang telah ditetapkan.	Ordinal	27
			Melaksanakan perintah dengan cepat, efektif, dan efisien.	Ordinal	28
	Komunikasi	Hubungan Yang Baik Pada Pimpinan, maupun Rekan Kerja	Adanya komunikasi yang baik dengan atasan detasemen.	Ordinal	29
			Adanya hubungan kerjasama yang solid antar sesama rekan detasemen.	Ordinal	30
			Adanya kerjasama tim dengan detasemen lain.	Ordinal	31
			Adanya bantuan yang diberikan oleh rekan kerja dilapangan.	Ordinal	32

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
Motivasi Kerja (Y) Pada dasarnya merupakan suatu pandangan yang mengarahkan pada munculnya dorongan untuk mencapai tujuan dalam pekerjaan. Uno (2012:71)	Motif Intrinsik	Tanggung Jawab	Melaksanakan perintah dan tugas lapangan dengan rasa tanggung jawab penuh.	Ordinal	33
		Memiliki Target	Memiliki keinginan untuk meningkatkan prestasi kerja, melalui kenaikan jabatan di tahun yang akan datang.	Ordinal	34
		Memiliki Tujuan	Ingin mengabdikan diri kepada bangsa dan negara melalui pekerjaan saat ini.	Ordinal	35
		Umpan Balik	Adanya tanggapan positif dari pihak keluarga dengan pekerjaan saat ini.	Ordinal	36
		Perasaan Senang	Merasa senang dengan pekerjaan yang dijalani sekarang, tanpa adanya penyesalan.	Ordinal	37
	Motif Ekstrinsik	Persaingan	Adanya persaingan antar tim detasemen untuk meningkatkan prestasi.	Ordinal	38
		Prestasi	Selalu ingin menampilkan diri sebagai yang terbaik dalam menjalankan tugas yang diberikan.	Ordinal	39
		Kebutuhan	Adanya sikap ingin dihargai oleh sesama rekan satu tim maupun tim lainnya, dalam hal prestasi kerja.	Ordinal	40

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
		Penghargaan	Adanya keinginan untuk mendapatkan penghargaan dari pimpinan maupun rekan satu tim.	Ordinal	41
		Insentif	Adanya penambahan uang transpor dan makan yang diberikan oleh atasan.	Ordinal	42
		Hubungan	Memiliki atasan dan rekan satu tim yang mudah untuk diajak berkomunikasi dan bekerja sama.	Ordinal	43
Kinerja (Z) Kinerja didefinisikan merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar kerja yang ditetapkan dalam melaksanakan tugasnya sebagai pegawai. Maryadi (2013:71)	Prestasi Kerja	Kuantitas	Saya dapat mengerjakan sejumlah target yang diberikan pimpinan	Ordinal	44
			Saya dapat menyelesaikan tugas yang mendesak tepat waktu.	Ordinal	45
		Kualitas	Saya melaksanakan tugas sesuai dengan petunjuk dan peraturan yang berlaku.	Ordinal	46
			Saya mengevaluasi kembali setiap tugas yang saya kerjakan sebelum menyerahkannya.	Ordinal	47

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	Standar Kerja	Kerja Sama	Saya melaksanakan pekerjaan dengan dibantu oleh rekan kerja	Ordinal	48
			Saya mendapatkan bantuan dari personil lain dalam melaksanakan pekerjaan yang mendesak.	Ordinal	49
		Ketepatan	Saya menyerahkan tugas selalu tepat pada waktu yang telah ditentukan.	Ordinal	50
			Saya berusaha untuk teliti dan cermat dalam melaksanakan tugas.	Ordinal	51
		Kreativitas	Saya menerapkan keterampilan baru dalam pelaksanaan tugas agar cepat selesai.	Ordinal	52
			Saya memanfaatkan sumber daya yang ada untuk melaksanakan pekerjaan, tanpa harus menunggu fasilitas yang baru.	Ordinal	53

3.7 Pengujian Instrumen Penelitian

3.7.1 Uji Validitas

Umar (2007:52), uji validitas berguna untuk mengetahui apakah ada pertanyaan-pertanyaan pada kuesioner yang harus dibuang/diganti karena dianggap tidak relevan. Instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan, dan dapat mengungkapkan

data dari variabel yang diteliti secara tepat. Validitas menunjukkan sejauhmana alat pengukur ini mengukur apa yang diukur. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauhmana data terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang diteliti.

Pengertian dari validitas adalah sejauhmana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Uji validitas dalam penelitian ini dengan menggunakan kriteria yang diambil dari alat ukur itu sendiri, yaitu dengan cara mengkorelasikan antara skor item dengan skor total (keseluruhan item), yang disebut validitas item yang digunakan dalam uji validitas tersebut adalah teknik koefisien korelasi dari Pearson (Metode *Least Square*). Adapun rumusan korelasi *product moment* menurut Hasan (2005:235), antara lain sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n\sum x^2 - (\sum x)^2][n\sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Keterangan :

- r_{xy} = Koefisien Korelasi *Product Moment*.
- $\sum x$ = Jumlah Skor Item.
- $\sum y$ = Jumlah Skor Total.
- $\sum xy$ = Jumlah Perkalian Antara Skor Item Dan Skor Total.
- n = Banyaknya Subyek.

Apabila validitas yang didapat semakin tinggi, maka tes tersebut akan semakin mengenai sasaran dan semakin menunjukkan apa yang seharusnya ditunjukkan. Pengujian validitas ini dilakukan dengan *interval validity*, dimana kriteria yang dipakai berasal dari dalam alat tes itu sendiri dan masing-masing item tiap variabel dikorelasi dengan nilai total yang diperoleh dari koefisien korelasi *product moment*. Apabila koefisien korelasi rendah dan tidak signifikan, maka item yang bersangkutan gugur. Adapun taraf signifikan yang digunakan adalah 5%.

Muhidin & Maman (2007:37), mengemukakan bahwa dalam memutuskan valid tidaknya item instrumen, cukup membandingkan nilai hitung r dengan nilai tabel r . Apabila nilai hitung r lebih kecil dari nilai tabel r , maka data item instrumen tersebut tidak valid.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Umar (2007:54), mengemukakan bahwa uji reliabilitas berguna untuk menetapkan apakah instrumen yang dalam hal ini kuesioner dapat digunakan lebih dari satu kali, paling tidak oleh responden yang sama. Misalnya, seseorang yang telah mengisi kuesioner diminta untuk mengisi kembali dikarenakan kuesioner yang pertama kali di isi hilang. Suatu alat pengukuran dikatakan reliabel apabila mendapatkan hasil yang tetap sama dari gejala pengukuran yang tidak berubah yang dilakukan pada waktu yang berbeda. Ini dikarenakan, reliabilitas

adalah indeks yang menunjukkan sejauhmana alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Instrumen dikatakan reliabel apabila dipergunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama akan menghasilkan data yang sama.

Uji reliabilitas digunakan juga untuk menguji ketepatan hasil pengukuran kuesioner yang erat hubungannya dengan masalah kepercayaan. Suatu taraf tes dikatakan mempunyai taraf kepercayaan bila tes tersebut memberikan hasil yang tepat. Teknik yang digunakan untuk melakukan uji reliabilitas adalah menggunakan skala alfa (*Alpha Cronbach*), yaitu mengelompokkan item-item menjadi dua atau beberapa belahan. Adapun rumus umum skala alfa menurut Hasan (2005:255), antara lain sebagai berikut :

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum S_j^2}{S_x^2} \right]$$

Keterangan :

- k = Banyaknya Belahan Tes.
- S_j^2 = Varians Belahan j (j = 1,2,3,..k).
- S_x^2 = Variabel Skor Tes.

Muhidin & Maman (2007:37), suatu instrumen pengukuran dikatakan reliabel jika pengukurannya konsisten dan cermat akurat. Jadi, uji reliabilitas instrumen dilakukan dengan tujuan untuk

mengetahui konsistensi dari instrumen sebagai alat ukur, sehingga hasil suatu pengukuran dapat dipercaya.

3.8 Transformasi Data

Riduwan & Akdon (2009:53-54), pengukuran variabel-variabel dalam penelitian ini dilakukan dengan penyebaran kuesioner kepada responden. Untuk setiap jawaban diberi skor dan skor yang diperoleh mempunyai tingkat pengukuran ordinal. Agar dapat menganalisis data, maka diperlukan pengukuran dengan data interval sebagai persyaratan dalam menggunakan analisis jalur. Oleh sebab itu, seluruh variabel yang berskala ordinal terlebih dahulu dinaikkan atau ditransformasikan ke dalam pengukuran dengan tingkat data interval dengan menggunakan *Method Of Succesive Interval* (MSI), dengan langkah-langkah sebagai berikut :

1. Perhatikan setiap *item* pernyataan dalam kuesioner.
2. Untuk setiap *item* tersebut, tentukan berapa orang responden yang mendapat skor 1, 2, 3, 4, dan 5 (disebut frekuensi/f).
3. Setiap frekuensi dibagi dengan banyaknya responden disebut proporsi (p).
4. Hitung proporsi kumulatif (pk).
5. Gunakan tabel normal, hitung nilai Z untuk setiap proporsi kumulatif.
6. Nilai densitas normal (fd) yang sesuai dengan nilai Z.
7. Tentukan nilai interval (*scale value*) untuk setiap skor jawaban, sebagai berikut :

$$SV = \frac{\text{density at lower limit} - \text{density at upper limit}}{\text{area under upper limit} - \text{area under lower limit}}$$

8. Sesuai dengan nilai skala ordinal ke interval, yaitu skala *value* (SV) yang nilainya terkecil (harga negatif yang terbesar) diubah menjadi sama dengan 1 (satu).

$$\text{Nilai Transformasi } Y = SV + (SV \text{ min}) + 1$$

3.9 Metode Analisis

Dalam menganalisis dan menginterpretasi data dan informasi dalam penelitian ini, dan untuk menjawab tujuan dalam penelitian ini maka digunakan pendekatan deskriptif analisis dengan rentang pengklasifikasian setiap variabel. Adapun variabel-variabel tersebut yakni budaya organisasi, lingkungan kerja, etos kerja, motivasi kerja, dan kinerja. Selain itu, dalam menjawab tujuan dalam penelitian ini, maka penginterpretasian data dan informasi dapat dilakukan dengan cara, yakni dengan menggunakan pendekatan koefisien analisis jalur (*path analysis*).

3.9.1 Analisis Deskriptif Kualitatif

Untuk dapat menjawab tujuan penelitian yang pertama, maka digunakan analisis deskriptif kualitatif, yang artinya untuk mengetahui gambaran budaya organisasi, lingkungan kerja, etos kerja, motivasi kerja, dan kinerja. Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil jawaban responden, maka dapatlah ditentukan nilai masing-masing variabel

bebas, seperti budaya organisasi, lingkungan kerja, etos kerja, dan motivasi kerja sebagai dasar untuk mengidentifikasi bagaimana kecenderungan dan variasi tanggapan responden terhadap kuisisioner yang telah diajukan untuk variabel bebas dan variabel dependen.

Kecenderungan dan variasi kinerja personil Korps Brimob POLRI Detasemen B di Kabupaten Merangin serta variabel budaya organisasi, lingkungan kerja, etos kerja, dan motivasi kerja dapat ditentukan berdasarkan distribusi frekuensi dan terlebih dahulu menentukan rata-rata skala menurut Zuriyati (2005:48) dengan formulasi sebagai berikut :

$\text{Rata-rata skor} = \frac{(5.SS) + (4.S) + (3.CS) + (2. KS) + (1.TS)}{\sum (SS+S+CS+KS+TS)}$

Dimana :

- SS = Sangat Setuju, dengan skor 5.
- S = Setuju, dengan skor 4.
- CS = Cukup Setuju, dengan skor 3.
- KS = Kurang Setuju, dengan skor 2.
- TS = Tidak Setuju, dengan skor 1.

Untuk menghitung frekuensi skor setiap item seperti yang dikemukakan Umar (2007:25), bahan perhitungan skor setiap komponen yang diteliti, yaitu dengan mengalikan seluruh frekuensi data dengan nilai bobot dengan rumus, sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
\text{Skor terendah} &= \text{Bobot Terendah} \times \text{Jumlah Sampel} \\
&= 1 \times 144 \\
&= 144
\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
\text{Skor Tertinggi} &= \text{Bobot Tertinggi} \times \text{Jumlah Sampel} \\
&= 5 \times 144 \\
&= 720
\end{aligned}$$

Sementara itu, adapun untuk memberi rentang skala untuk masing-masing indikator dari setiap variabel dalam penelitian ini dapat digunakan rumus, sebagai berikut :

$$\text{Rentang Skala} = \frac{n \times i (m - 1)}{m}$$

Dimana :

n = Jumlah Sampel
m = Jumlah Alternatif Jawaban Setiap Item
i = Jumlah soal dalam indikator

Dengan demikian, adapun rentang skala berdasarkan nilai bobot terhadap masing-masing indikator dalam penelitian ini dengan menggunakan variabel budaya organisasi, lingkungan kerja, etos kerja, motivasi kerja, dan kinerja, antara lain sebagai berikut :

$$1 \times 144 = 144 \text{ (Nilai Terendah).}$$

$$5 \times 144 = 720 \text{ (Nilai Tertinggi).}$$

Maka, besar rentang skor untuk variabel yang digunakan dalam penelitian adalah sebagai berikut :

$$RS = \frac{144 (5 - 1)}{5} = 115,2$$

Tabel 3.3
Rentang Skala dan Penafsiran Variabel

No.	Rentang Skala	Penafsiran
1.	144 – 259,2	Sangat Tidak Baik
2.	259,3 – 374,5	Tidak Baik
3.	374,6 – 489,8	Cukup Baik
4.	489,9 – 605,1	Baik
5.	605,2 – 720,4	Sangat Baik

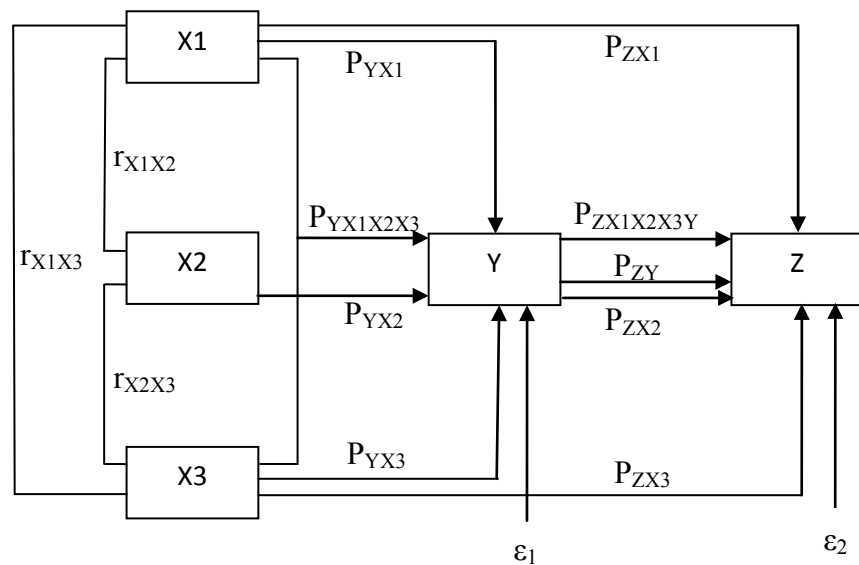
3.9.2 Analisis Verifikatif

Untuk menjawab tujuan penelitian nomor dua sampai sebelas, sekaligus untuk menjawab hipotesis nomor 2 (dua) sampai dengan 11 (sebelas) digunakan dengan menggunakan program atau *software SPSS (Statistical Product and Service Solutoin)* versi 19. Dimana, variabel-variabel yang digunakan adalah Budaya Organisasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), Etos Kerja (X3), Motivasi Kerja (Y), dan Kinerja (Z) personil Korps Brimob POLRI Detasemen B di Kabupaten Merangin.

3.9.2.1 Koefisien Analisis Jalur

Analisis jalur (*path analysis*) adalah suatu teknik pengembangan dari regresi linier berganda. Teknik ini digunakan untuk menguji besarnya sumbangan (kontribusi) yang ditunjukkan oleh koefisien jalur pada setiap diagram jalur dari hubungan kausal antara variabel X1, X2, dan X3 melalui Y serta dampaknya terhadap Z (Supardi, 2013:271).

Adapun besarnya pengaruh langsung dari suatu variabel eksogen terhadap variabel endogen tertentu, dinyatakan oleh besarnya nilai numerik koefisien jalur (*path coefficient*) dari eksogen ke endogen menurut Muhidin & Maman (2007:224) dapat dilihat pada gambar 3.1 dibawah ini :



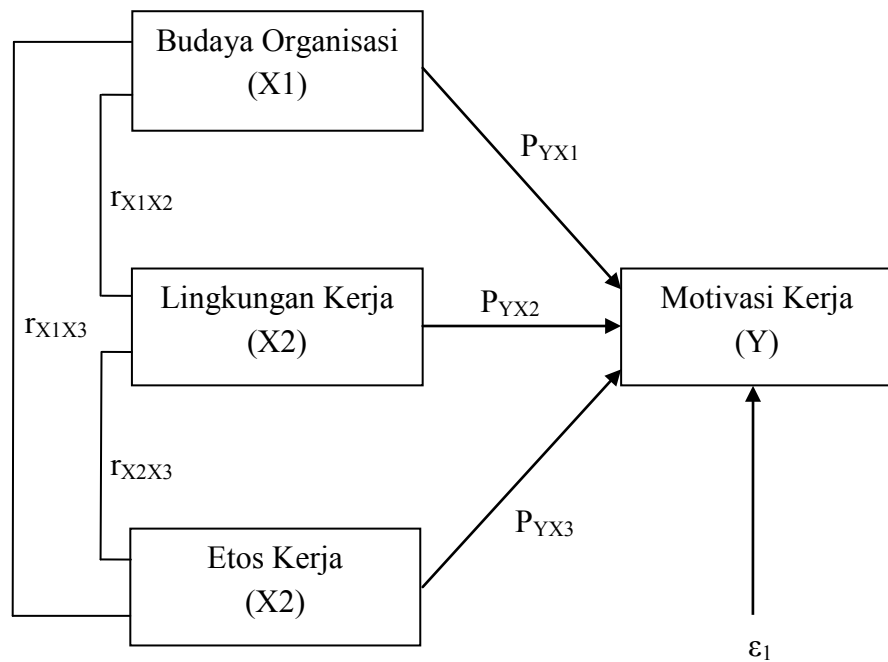
Gambar 3.1
Hubungan Kausal dari X1, X2, X3, Y dan Z

Dimana :

- Z = Kinerja
- P = Koefisien Jalur
- X₁ = Budaya Organisasi
- X₂ = Lingkungan Kerja
- X₃ = Etos Kerja
- Y = Motivasi Kerja
- ε = Nilai *Error*

1. Sub Struktur 1

Adapun sub struktur pertama yang dapat digunakan dalam analisis koefisien jalur berdasarkan gambar 3.1, adalah sebagai berikut :



Gambar 3.2
Sub Struktur Koefisien Jalur I

Adapun hubungan langsung dan tidak langsung, maupun hubungan secara keseluruhan antar masing-masing variabel dapat dibedakan menjadi beberapa bagian, sebagai berikut :

a. Pengaruh X1 terhadap Y untuk menjawab hipotesis 2.

1) Pengaruh langsung.

$$X1 \longrightarrow Y = (P_{YX1}) \times (P_{YX1})$$

2) Pengaruh tidak langsung pertama.

$$X_1 \Omega X_2 \longrightarrow Y = (P_{YX1}) \times (r_{X1X2}) \times (P_{YX2})$$

3) Pengaruh tidak langsung ke dua.

$$X_1 \Omega X_3 \longrightarrow Y = (P_{YX1}) \times (r_{X1X3}) \times (P_{YX3})$$

4) Pengaruh total = pengaruh langsung + pengaruh tidak langsung.

b. Pengaruh X2 terhadap Y untuk menjawab hipotesis 3.

1) Pengaruh langsung.

$$X2 \longrightarrow Y = (P_{YX2}) \times (P_{YX2})$$

2) Pengaruh tidak langsung pertama.

$$X_2 \Omega X_1 \longrightarrow Y = (P_{YX2}) \times (r_{X1X2}) \times (P_{YX1})$$

3) Pengaruh tidak langsung ke dua.

$$X_2 \Omega X_3 \longrightarrow Y = (P_{YX2}) \times (r_{X1X3}) \times (P_{YX3})$$

4) Pengaruh total = pengaruh langsung + pengaruh tidak langsung.

c. Pengaruh X3 terhadap Y untuk menjawab hipotesis 4.

1) Pengaruh langsung.

$$X3 \longrightarrow Y = (P_{YX3}) \times (P_{YX3})$$

2) Pengaruh tidak langsung pertama.

$$X_3 \Omega X_1 \longrightarrow Y = (P_{YX3}) \times (r_{X1X3}) \times (P_{YX1})$$

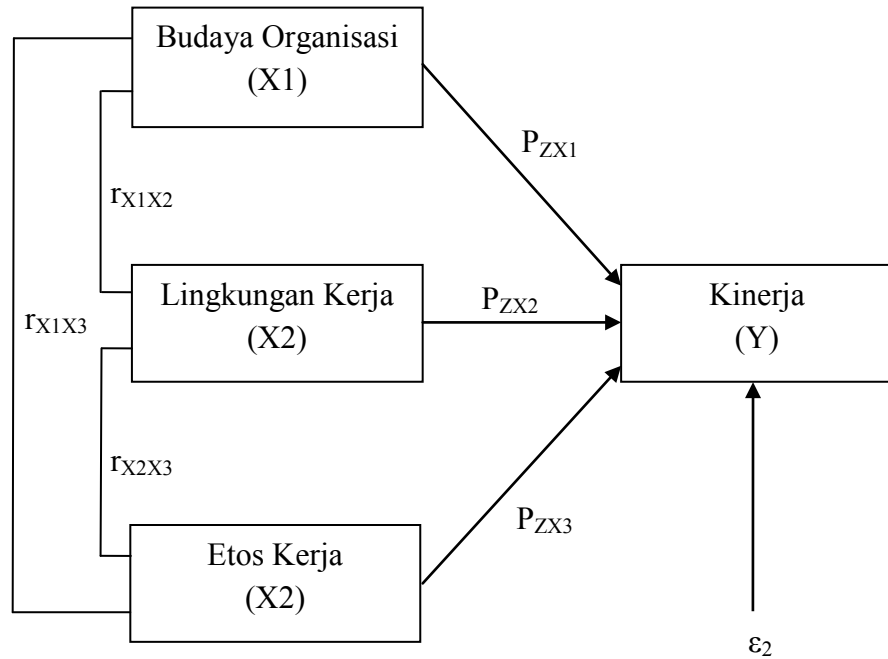
3) Pengaruh tidak langsung ke dua.

$$X_3 \Omega X_2 \longrightarrow Y = (P_{YX3}) \times (r_{X2X3}) \times (P_{YX2})$$

4) Pengaruh total = pengaruh langsung + pengaruh tidak langsung.

2. Sub Struktur 2

Adapun sub struktur kedua yang dapat digunakan dalam analisis koefisien jalur berdasarkan gambar 3.1, adalah sebagai berikut :



Gambar 3.3
Sub Struktur Koefisien Jalur II

Adapun hubungan langsung dan tidak langsung, maupun hubungan secara keseluruhan antar masing-masing variabel dapat dibedakan menjadi beberapa bagian, sebagai berikut :

a. Pengaruh X1 terhadap Z untuk menjawab hipotesis 5.

1) Pengaruh langsung.

$$X1 \longrightarrow Z = (P_{ZX1}) \times (P_{ZX1})$$

2) Pengaruh tidak langsung pertama.

$$X1 \Omega X2 \longrightarrow Z = (P_{ZX1}) \times (r_{X1X2}) \times (P_{ZX2})$$

3) Pengaruh tidak langsung ke dua.

$$X_1 \Omega X_3 \longrightarrow Z = (P_{ZX1}) \times (r_{X1X3}) \times (P_{ZX3})$$

4) Pengaruh total = pengaruh langsung + pengaruh tidak langsung.

b. Pengaruh X2 terhadap Z untuk menjawab hipotesis 6.

1) Pengaruh langsung.

$$X2 \longrightarrow Y = (P_{ZX2}) \times (P_{ZX2})$$

2) Pengaruh tidak langsung pertama.

$$X_2 \Omega X_1 \longrightarrow Z = (P_{ZX2}) \times (r_{X1X2}) \times (P_{YX1})$$

3) Pengaruh tidak langsung ke dua.

$$X_2 \Omega X_3 \longrightarrow Z = (P_{ZX2}) \times (r_{X2X3}) \times (P_{YX3})$$

4) Pengaruh total = pengaruh langsung + pengaruh tidak langsung.

c. Pengaruh X3 terhadap Z untuk menjawab hipotesis 7.

1) Pengaruh langsung.

$$X3 \longrightarrow Z = (P_{ZX3}) \times (P_{ZX3})$$

2) Pengaruh tidak langsung pertama.

$$X_3 \Omega X_1 \longrightarrow Z = (P_{ZX3}) \times (r_{X1X3}) \times (P_{ZX1})$$

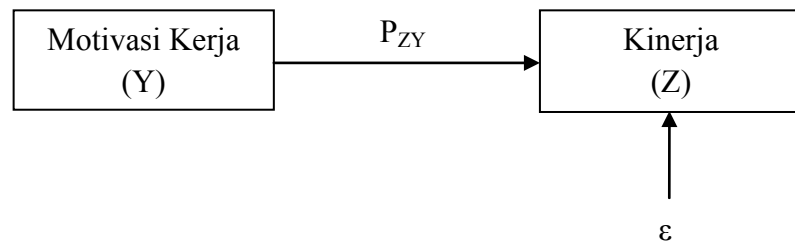
3) Pengaruh tidak langsung ke dua.

$$X_3 \Omega X_2 \longrightarrow Z = (P_{ZX3}) \times (r_{X2X3}) \times (P_{ZX2})$$

4) Pengaruh total = pengaruh langsung + pengaruh tidak langsung.

3. Sub Struktur 3

Adapun sub struktur ketiga yang dapat digunakan dalam analisis koefisien jalur berdasarkan gambar 3.1, adalah sebagai berikut :



Gambar 3.4
Sub Struktur Koefisien Jalur III

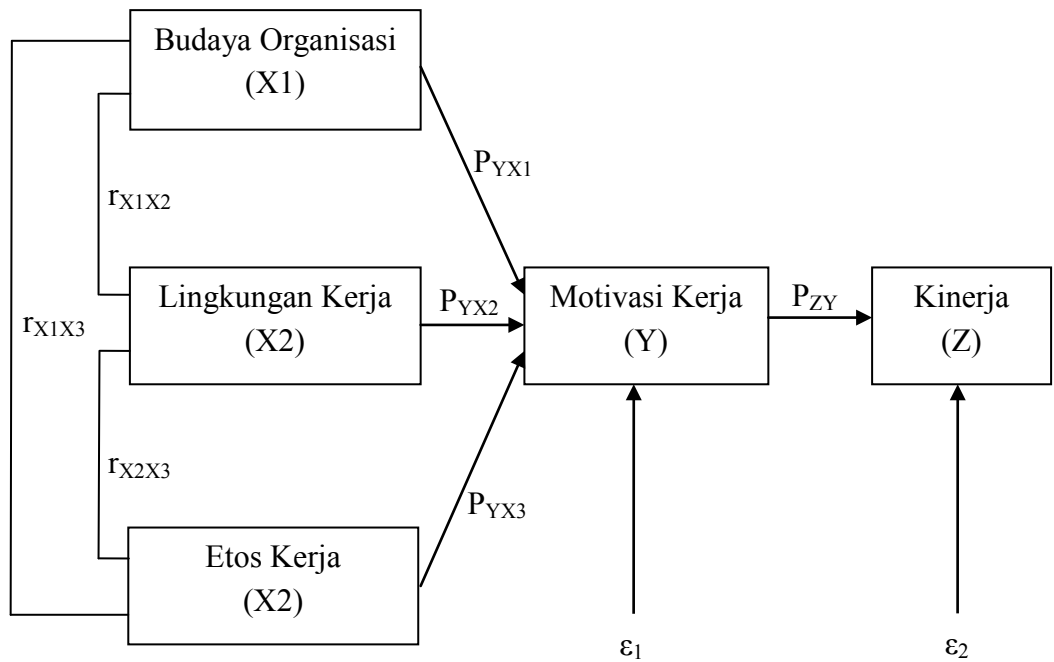
Adapun hubungan langsung dan tidak langsung, maupun hubungan secara keseluruhan antar masing-masing variabel dapat dibedakan menjadi beberapa bagian, sebagai berikut :

- a. Pengaruh langsung Y terhadap Z untuk menjawab hipotesis 8.

$$Y \longrightarrow Z = (P_{ZY}) \times (P_{ZY})$$

4. Sub Struktur 4

Adapun sub struktur ke empat yang dapat digunakan dalam analisis koefisien jalur berdasarkan gambar 3.1, adalah sebagai berikut :



Gambar 3.5
Sub Struktur Koefisien Jalur IV

Adapun hubungan langsung dan tidak langsung, maupun hubungan secara keseluruhan antar masing-masing variabel dapat dibedakan menjadi beberapa bagian, sebagai berikut :

a. Pengaruh bersama-sama antara X1, X2, X3, dan Y terhadap Z untuk menjawab hipotesis 8.

1) Pengaruh langsung.

$$\begin{aligned}
 & X1, X2, X3, \text{ dan } Y \longrightarrow Z \\
 & = (P_{ZX1} \cdot P_{ZX1}) + (P_{ZX2} \cdot P_{ZX2}) + (P_{ZX3} \cdot P_{ZX3}) + (P_{ZY} \cdot P_{ZY})
 \end{aligned}$$

2) Pengaruh tidak langsung.

$$\begin{aligned}
 & X1, X2, \text{ dan } X3 \Omega Y \longrightarrow Z \\
 & = (P_{ZX1}) \times (r_{X1X2}) \times (P_{ZX2}) \times (r_{X1X3}) \times (P_{ZX3}) \times (P_{ZY})
 \end{aligned}$$

3) Pengaruh total = pengaruh langsung + pengaruh tidak langsung.

3.9.2.2 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ini berguna untuk menentukan besarnya proporsi sumbangan seluruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).

3.10 Pengujian Hipotesis

3.10.1 Uji Simultan (Uji F)

Dilakukan uji simultan dengan uji F adalah untuk menjawab hipotesis ke lima, sembilan, dan sebelas. Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah seluruh variabel bebas secara simultan mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap variabel ketergantungannya. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} pada derajat kesalahan 5%. Apabila nilai $F_{hitung} >$ dari nilai F_{tabel} , berarti bahwa beberapa variabel bebasnya secara simultan memberikan pengaruh yang bermakna terhadap variabel ketergantungannya.

Melakukan Uji F untuk mengetahui pengaruh keseluruhan variabel bebas terhadap variabel tidak bebas, langkah Uji F adalah :

1. Hipotesis.

a. H_0 = Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Etos Kerja secara bersama tidak berpengaruh terhadap Motivasi Kerja personil Korps Brimob POLRI Detasemen B di Kabupaten Merangin.

H_0 = Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Etos Kerja secara bersama berpengaruh terhadap Motivasi Kerja personil Korps Brimob POLRI Detasemen B di Kabupaten Merangin.

b. H_0 = Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Etos Kerja secara bersama tidak berpengaruh terhadap Kinerja personil Korps Brimob POLRI Detasemen B di Kabupaten Merangin.

H_1 = Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Etos Kerja secara bersama berpengaruh terhadap Kinerja personil Korps Brimob POLRI Detasemen B di Kabupaten Merangin.

2. Kriteria pengujian pada tingkat signifikansi 0,05 (5%).

H_0 = Diterima apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$.

Ditolak apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$.

H_1 = Diterima apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$.

Ditolak apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$.

3.10.2 Uji Parsial (Uji t)

Pengujian secara parsial (Uji t) ini untuk menjawab hipotesis antara masing-masing variabel X secara langsung dengan variabel Y. Uji ini digunakan untuk mengetahui pengaruh yang bermakna variabel bebas terhadap variabel ketergantungannya. Pengujian dilakukan dengan membandingkan variabel bebas antara t_{hitung} dengan t_{tabel} pada derajat kesalahan 5%. Apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka variabel bebasnya memberi pengaruh yang bermakna terhadap variabel ketergantungannya (Y).

Melakukan Uji t untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel tidak bebas. Adapun langkah-langkah dalam Uji t ini, antara lain sebagai berikut :

1. Hipotesis.
 - a. H_0 = Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Etos Kerja secara bersama tidak berpengaruh terhadap Motivasi Kerja personil Korps Brimob POLRI Detasemen B di Kabupaten Merangin.
 H_0 = Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Etos Kerja secara bersama berpengaruh terhadap Motivasi Kerja personil Korps Brimob POLRI Detasemen B di Kabupaten Merangin.

b. H_0 = Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Etos Kerja secara bersama tidak berpengaruh terhadap Kinerja personil Korps Brimob POLRI Detasemen B di Kabupaten Merangin.

H_1 = Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Etos Kerja secara bersama berpengaruh terhadap Kinerja personil Korps Brimob POLRI Detasemen B di Kabupaten Merangin.

2. Kriteria pengujian pada tingkat signifikansi 0,05 (5%).

H_0 = Diterima apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$.

Ditolak apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$.

H_1 = Diterima apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$.

Ditolak apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Profil Responden

4.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Bidang Jabatan

Adapun karakteristik dari responden yang dijadikan sebagai unit analisis dalam penelitian ini pada Brimob POLRI Detasemen B Kabupaten Merangin, apabila dilihat berdasarkan jabatan yang diduduki oleh masing-masing anggota personil yang ada saat ini dapat dilihat pada tabel, sebagai berikut :

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Bidang Jabatan
Pada BRIMOB POLRI Detasemen B
Kabupaten Merangin

No.	Bidang Jabatan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1.	AKBP	1	0,69
2.	AKP	1	0,69
3.	IPTU	1	0,69
4.	IPDA	14	9,72
5.	AIPDA	15	10,42
6.	BRIPKA	16	11,11
7.	BRIGADIR	92	63,89
8.	BRIPTU	53	36,81
9.	BRIPDA	36	25,00
Total		144	100

Sumber : BRIMOB POLRI Detasemen B Kabupaten Merangin tahun 2014 (data diolah).

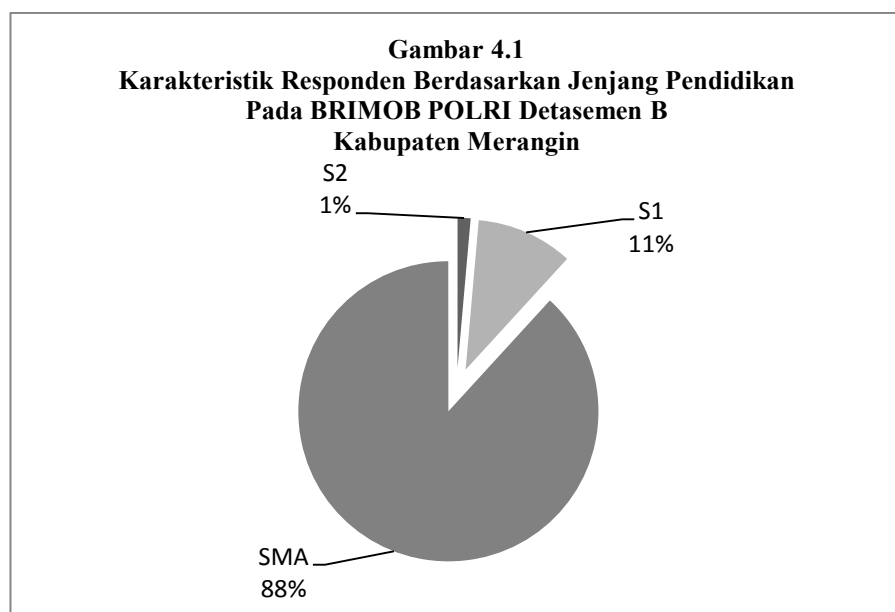
4.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan

Adapun karakteristik dari responden yang dijadikan sebagai unit analisis dalam penelitian ini pada Brimob POLRI Detasemen B Kabupaten Merangin, apabila dilihat berdasarkan jenjang pendidikan pada masing-masing anggota personil yang ada saat ini dapat dilihat pada tabel, sebagai berikut :

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan
Pada BRIMOB POLRI Detasemen B
Kabupaten Merangin

No.	Bidang Jabatan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1.	Magister (S2)	2	1,39
2.	Strata Satu (S1)	15	10,42
3.	SMA / Sederajat	127	88,19
Jumlah		144	100

Sumber : BRIMOB POLRI Detasemen B Kabupaten Merangin tahun 2014 (data diolah).



Berdasarkan keterangan tabel dan gambar di atas, maka dapat diketahui bahwa responden pada Brimob POLRI Detasemen B Kabupaten Merangin dilihat dari jenjang pendidikan magister (S2) sebanyak 2 orang (1,39%), jenjang pendidikan strata 1 (S1) sebanyak 15 orang (10,42%), dan jenjang pendidikan SMA / sederajat sebanyak 127 orang (88,19%).

4.2 Uji Instrumen

4.2.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui seberapa jauh item-item pernyataan yang dikembangkan berdasarkan masing-masing indikator dari variabel-variabel, seperti budaya organisasi, lingkungan kerja, etos kerja motivasi kerja, dan kinerja anggota untuk dapat digunakan dalam penganalisaan data lebih lanjut dalam sebuah penelitian. Dengan kata lain, uji ini dilakukan untuk mengetahui keabsahan dari kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil analisis dari ke empat variabel-variabel penelitian yang telah dibahas sebelumnya, adapun pengujian validitas menggunakan *r Product Moment* sebesar 0,159 ($n = 144$) menurut Riduwan & Akdon (2009:292), dengan taraf signifikan sebesar 5% ($\alpha = 0,05$). Adapun untuk melihat uji validitas pada setiap variabel yang digunakan dapat dijelaskan, sebagai berikut :

1. Uji Validitas Budaya Organisasi (X1)

Pada kuesioner untuk variabel budaya organisasi (X1) terdapat 10 butir pertanyaan yang semua diisi dengan lengkap oleh responden yang berjumlah 144 orang, dan ketika diuji dengan program SPSS 19 dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.3
Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi (X1)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item1	31.7041	21.656	.409	.768
Item2	31.1523	23.282	.213	.792
Item3	31.1693	22.051	.352	.775
Item4	31.1492	20.544	.588	.745
Item5	31.1475	22.086	.381	.771
Item6	31.1638	20.271	.651	.737
Item7	31.1301	22.116	.381	.771
Item8	31.1493	21.532	.486	.758
Item9	31.1316	21.782	.390	.770
Item10	31.4158	19.890	.692	.731

Lebih lanjut, dari data hasil olahan program SPSS 19 di atas apabila di jadikan tabel akan terlihat sebagai berikut :

Tabel 4.4
Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian
Variabel Budaya Organisasi (X1)

Instrumen	Koefisien Korelasi (r_{hitung})	r Product Moment (r_{tabel})	Signifikasi	Keterangan
X ₁ -1	0,409	0,159	0,000	Valid
X ₁ -2	0,213	0,159	0,000	Valid
X ₁ -3	0,352	0,159	0,000	Valid
X ₁ -4	0,588	0,159	0,000	Valid

X ₁ -5	0,381	0,159	0,000	Valid
X ₁ -6	0,651	0,159	0,000	Valid
X ₁ -7	0,381	0,159	0,000	Valid
X ₁ -8	0,486	0,159	0,000	Valid
X ₁ -9	0,390	0,159	0,000	Valid
X ₁ -10	0,692	0,159	0,000	Valid

Sumber : Data Olahan Melalui Program SPSS.

Dengan demikian, dari uraian yang telah digambarkan dalam tabel di atas, maka dapat diketahui bahwa semua item pertanyaan atau pernyataan yang diajukan dari variabel budaya organisasi (X1) dengan menggunakan program bantuan komputer SPSS versi 19 adalah valid dengan ketentuan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$.

2. Uji Validitas Lingkungan Kerja (X2)

Pada kuesioner untuk variabel lingkungan kerja (X2) terdapat 14 butir pertanyaan yang semua diisi dengan lengkap oleh responden yang berjumlah 144 orang, dan ketika diuji dengan program SPSS 19 dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.5
Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item1	42.6703	19.471	.240	.521
Item2	42.1185	20.299	.186	.543
Item3	42.1354	19.715	.202	.529
Item4	42.1154	17.192	.591	.442
Item5	42.1136	19.071	.316	.505
Item6	42.1299	18.066	.479	.470
Item7	42.0962	19.742	.226	.524

Item8	42.7389	20.688	.178	.556
Item9	42.1074	22.138	.187	.588
Item10	42.9780	20.107	.176	.534
Item11	42.7854	20.530	.177	.544
Item12	43.2459	21.683	.221	.582
Item13	42.3444	19.514	.247	.520
Item14	42.0994	19.307	.309	.508

Lebih lanjut, dari data hasil olahan program SPSS 19 di atas apabila di jadikan tabel akan terlihat sebagai berikut :

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian
Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Instrumen	Koefisien Korelasi (r^{-hitung})	r Product Moment (r^{-tabel})	Signifikasi	Keterangan
X ₂ -1	0,240	0,159	0,000	Valid
X ₂ -2	0,186	0,159	0,000	Valid
X ₂ -3	0,202	0,159	0,000	Valid
X ₂ -4	0,591	0,159	0,000	Valid
X ₂ -5	0,316	0,159	0,000	Valid
X ₂ -6	0,479	0,159	0,000	Valid
X ₂ -7	0,226	0,159	0,000	Valid
X ₂ -8	0,178	0,159	0,000	Valid
X ₂ -9	0,187	0,159	0,000	Valid
X ₂ -10	0,176	0,159	0,000	Valid
X ₂ -11	0,177	0,159	0,000	Valid
X ₂ -12	0,221	0,159	0,000	Valid
X ₂ -13	0,247	0,159	0,000	Valid
X ₂ -14	0,309	0,159	0,000	Valid

Sumber : Data Olahan Melalui Program SPSS.

Dengan demikian, dari uraian yang telah digambarkan dalam tabel di atas, maka dapat diketahui bahwa semua item pertanyaan atau pernyataan yang diajukan dari variabel lingkungan kerja (X2) dengan

menggunakan program bantuan komputer SPSS versi 19 adalah valid dengan ketentuan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$.

3. Uji Validitas Etos Kerja (X3)

Pada kuesioner untuk variabel etos kerja (X3) terdapat 8 butir pertanyaan yang semua diisi dengan lengkap oleh responden yang berjumlah 144 orang, dan ketika diuji dengan program SPSS 19 dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.7
Uji Validitas Variabel Etos Kerja (X3)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item1	22.6575	10.624	.298	.550
Item2	22.3808	11.148	.201	.579
Item3	22.6345	10.606	.255	.564
Item4	22.4029	10.253	.396	.521
Item5	22.4070	10.733	.284	.554
Item6	22.9973	10.139	.356	.530
Item7	22.9189	10.718	.237	.570
Item8	23.3840	10.603	.293	.551

Lebih lanjut, dari data hasil olahan program SPSS 19 di atas apabila di jadikan tabel akan terlihat sebagai berikut :

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian
Variabel Etos Kerja (X3)

Instrumen	Koefisien Korelasi (r_{-hitung})	r Product Moment (r_{-tabel})	Signifikasi	Keterangan
X ₃ -1	0,298	0,159	0,000	Valid
X ₃ -2	0,201	0,159	0,000	Valid
X ₃ -3	0,255	0,159	0,000	Valid
X ₃ -4	0,396	0,159	0,000	Valid
X ₃ -5	0,284	0,159	0,000	Valid
X ₃ -6	0,356	0,159	0,000	Valid
X ₃ -7	0,237	0,159	0,000	Valid
X ₃ -8	0,293	0,159	0,000	Valid

Sumber : Data Olahan Melalui Program SPSS.

Dengan demikian, dari uraian yang telah digambarkan dalam tabel di atas, maka dapat diketahui bahwa semua item pertanyaan atau pernyataan yang diajukan dari variabel etos kerja (X3) dengan menggunakan program bantuan komputer SPSS versi 19 adalah valid dengan ketentuan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$.

4. Uji Validitas Motivasi Kerja (Y)

Pada kuesioner untuk variabel Motivasi Kerja (Y) terdapat 11 butir pertanyaan yang semua diisi dengan lengkap oleh responden yang berjumlah 144 orang, dan ketika diuji dengan program SPSS 19 dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.9
Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (Y)
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item1	32.5604	14.563	.238	.501
Item2	32.2836	14.567	.238	.501
Item3	32.5374	14.502	.209	.509
Item4	32.3058	13.563	.428	.451
Item5	32.3099	14.104	.319	.479
Item6	32.9002	14.306	.252	.497
Item7	32.8217	14.021	.281	.488
Item8	33.2869	15.021	.160	.521
Item9	32.5689	16.264	.165	.564
Item10	32.2879	15.311	.172	.534
Item11	32.8559	14.671	.202	.510

Lebih lanjut, dari data hasil olahan program SPSS 19 di atas apabila di jadikan tabel akan terlihat sebagai berikut :

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian
Variabel Motivasi Kerja (Y)

Instrumen	Koefisien Korelasi (r^{-hitung})	r Product Moment (r^{-tabel})	Signifikasi	Keterangan
Y-1	0,238	0,159	0,000	Valid
Y-2	0,238	0,159	0,000	Valid
Y-3	0,209	0,159	0,000	Valid
Y-4	0,428	0,159	0,000	Valid
Y-5	0,319	0,159	0,000	Valid
Y-6	0,252	0,159	0,000	Valid
Y-7	0,281	0,159	0,000	Valid
Y-8	0,160	0,159	0,000	Valid
Y-9	0,165	0,159	0,000	Valid
Y-10	0,172	0,159	0,000	Valid
Y-11	0,202	0,159	0,000	Valid

Sumber : Data Olahan Melalui Program SPSS.

Dengan demikian, dari uraian yang telah digambarkan dalam tabel di atas, maka dapat diketahui bahwa semua item pertanyaan atau pernyataan yang diajukan dari variabel motivasi kerja (Y) dengan menggunakan program bantuan komputer SPSS versi 19 adalah valid dengan ketentuan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$.

5. Uji Validitas Kinerja (Z)

Pada kuesioner untuk variabel Kinerja (Z) terdapat 10 butir pertanyaan yang semua diisi dengan lengkap oleh responden yang berjumlah 144 orang, dan ketika diuji dengan program SPSS 19 dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.11
Uji Validitas Variabel Kinerja (Z)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item1	28.0430	20.167	.339	.726
Item2	27.6517	21.522	.176	.750
Item3	28.4354	20.567	.290	.734
Item4	28.4189	19.364	.473	.706
Item5	27.8928	20.436	.327	.728
Item6	28.0582	19.039	.523	.698
Item7	28.2505	19.772	.418	.714
Item8	27.8867	19.689	.425	.713
Item9	27.6469	19.189	.482	.704
Item10	28.5978	18.747	.548	.694

Lebih lanjut, dari data hasil olahan program SPSS 19 di atas apabila di jadikan tabel akan terlihat sebagai berikut :

Tabel 4.12
Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian
Variabel Kinerja (Z)

Instrumen	Koefisien Korelasi (r_{-hitung})	r Product Moment (r_{-tabel})	Signifikasi	Keterangan
Y-1	0,339	0,159	0,000	Valid
Y-2	0,176	0,159	0,000	Valid
Y-3	0,290	0,159	0,000	Valid
Y-4	0,473	0,159	0,000	Valid
Y-5	0,327	0,159	0,000	Valid
Y-6	0,523	0,159	0,000	Valid
Y-7	0,418	0,159	0,000	Valid
Y-8	0,425	0,159	0,000	Valid
Y-9	0,482	0,159	0,000	Valid
Y-10	0,548	0,159	0,000	Valid

Sumber : Data Olahan Melalui Program SPSS.

Dengan demikian, dari uraian yang telah digambarkan dalam tabel di atas, maka dapat diketahui bahwa semua item pertanyaan atau pernyataan yang diajukan dari variabel kinerja (Z) dengan menggunakan program bantuan komputer SPSS versi 19 adalah valid dengan ketentuan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Dengan demikian, berdasarkan uraian tabel di atas, dapat dikemukakan bahwa pengujian variabel-variabel dalam penelitian ini dengan menggunakan variabel budaya organisasi (X1), lingkungan kerja (X2), etos kerja (X3), motivasi kerja (Y), dan kinerja (Z) anggota pada Brimob POLRI Detasemen B Kabupaten Merangin melalui penggunaan program SPSS 19 pada taraf signifikan Alpha sebesar 0,05 (5%), diperoleh

nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (0,159). Meskipun demikian, masih terdapat beberapa item pertanyaan yang memiliki tingkat ketidakvalidan sehingga tidak dapat digunakan dalam pengelolaan analisis data lebih lanjut. Oleh karena itu, hanya data-data yang masuk ke dalam kategori valid saja yang akan digunakan.

4.2.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk melihat apakah item-item pernyataan tersebut bersifat reliabel atau tidak. Dengan kata lain, uji ini dimaksudkan untuk dapat melihat bahwa kuesioner yang telah disebarkan kepada para responden penelitian, memiliki suatu derajat konsistensi penggunaan dari waktu ke waktu. Dimana, pengukuran hanya dilakukan sekali, dan hasilnya dibandingkan dengan pernyataan lain, atau mengukur korelasi antar jawaban-jawaban dari setiap item pernyataan yang ada.

Sementara, uji ini sendiri dapat dilihat dari hasil *reability analysis* untuk mengetahui besaran nilai yang diperoleh dari variabel budaya organisasi, lingkungan kerja, etos kerja, motivasi kerja, dan kinerja anggota pada Brimob POLRI Detasemen B Kabupaten Merangin. Untuk lebih jelas dalam melihat uji reliabilitas dalam penelitian ini dapat dilihat melalui tabel 4.13, sebagai berikut :

Tabel 4.13
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Terhadap Variabel Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Etos Kerja, Motivasi Kerja, Dan Kinerja Anggota Brimob POLRI Detasemen B Kabupaten Merangin

Variabel	Koefisien Variansi (alpha)	r Product Moment (r-tabel)	Keterangan
Z	0,738	0,159	Reliabel
X ₁	0,781	0,159	Reliabel
X ₂	0,547	0,159	Reliabel
X ₃	0,586	0,159	Reliabel
Y	0,530	0,159	Reliabel

Sumber : Data Olahan Melalui Program SPSS.

Dengan demikian, berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui koefisien variansi (alpha) untuk setiap variabel lebih besar dari angka $r_{\text{tabel}} = 0,159$, maka dapat dikatakan seluruh variabel adalah reliabel dan dapat dijadikan sebagai instrumen pengukuran dari ke lima variabel penelitian yang digunakan, yakni budaya organisasi, lingkungan kerja, etos kerja, motivasi kerja, dan kinerja anggota pada Brimob POLRI Detasemen B Kabupaten Merangin.

4.3 Statistik Deskriptif Variabel-variabel Penelitian

Statistik deskriptif variabel penelitian digunakan untuk mengetahui sejauhmana indikator-indikator yang dijadikan sebagai item pernyataan dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini, yakni budaya organisasi, lingkungan kerja, etos kerja, motivasi kerja, dan kinerja anggota pada Brimob POLRI Detasemen B Kabupaten Merangin. Dimana, dari masing-masing item pernyataan setiap indikator masing-masing variabel penelitian memiliki

kategori yang dapat menggambarkan keadaan sebenarnya pada Brimob POLRI Detasemen B Kabupaten Merangin.

4.3.1 Analisis Deskriptif Variabel Budaya Organisasi (X1)

Budaya organisasi merupakan sebuah sistem nilai organisasi dan akan mempengaruhi cara pekerjaan yang dilakukan dan cara para karyawan berperilaku. Dengan kata lain, sistem nilai organisasi yang dianut oleh anggota organisasi tersebut akan mempengaruhi cara bekerja dan berperilaku dari para anggota organisasi.

Dengan kata lain, dengan adanya budaya organisasi yang tertuang dalam visi dan misi serta tujuan organisasi akan dapat lebih meningkatkan kinerja mereka dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Dimana, budaya organisasi ini sendiri dapat menjadi sebuah pendorong terciptanya kualitas kerja yang lebih baik dan terlaksananya pencapaian kinerja yang lebih baik.

Sementara, hasil analisis deskriptif data variabel budaya organisasi pada anggota Brimob POLRI Detasemen B Kabupaten Merangin sebagai salah satu variabel yang diukur melalui analisis deskriptif dengan menggunakan skala likert yang dilihat dari tingkat rata-rata dan tingkat capaian responden. Dimana, budaya organisasi disini dapat digambarkan melalui inovasi dan keberanian dalam mengambil resiko, perhatian terhadap detail, berorientasi kepada hasil, berorientasi kepada manusia, dan berorientasi tim.

Adapun untuk melihat secara jelas hasil perolehan analisis deskriptif dari variabel budaya organisasi ini sendiri berdasarkan perolehan analisis dari masing-masing item pernyataan yang dikembangkan berdasarkan masing-masing indikator yang ada, dapat dilihat pada tabel 4.14, sebagai berikut :

Tabel 4.14
Analisis Deskriptif Variabel Budaya Organisasi (X1)

No	Indikator	NK	SS		S		CS		KS		TS		n	Skor Total	Rerata
			Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%			
1	Inovatif	1	58	40.28	46	31.94	32	22.22	8	5.56	0	0.00	144	586	Baik
		2	70	48.61	44	30.56	24	16.67	4	2.78	2	1.39	144	608	Sangat Baik
	Jumlah	128	88.89	90	62.50	56	38.89	12	8.33	2	1.39	288	1194		
	Rata-rata	64	44.44	45	31.25	28	19.44	6	4.17	1	0.69	144	597		
2	Teliti	3	51	35.42	57	39.58	26	18.06	8	5.56	2	1.39	144	579	Baik
		4	70	48.61	64	44.44	8	5.56	2	1.39	0	0.00	144	634	Sangat Baik
	Jumlah	121	84.03	121	84.03	34	23.61	10	6.94	2	1.39	288	1213		
	Rata-rata	60.5	42.01	60.5	42.01	17	11.81	5	3.47	1	0.69	144	606.5		
3	Berorientasi Hasil	5	70	48.61	64	44.44	8	5.56	2	1.39	0	0.00	144	634	Sangat Baik
		6	80	55.56	58	40.28	4	2.78	2	1.39	0	0.00	144	648	Sangat Baik
	Jumlah	150	104.17	122	84.72	12	8.33	4	2.78	0	0.00	288	1282		
	Rata-rata	75	52.08	61	42.36	6	4.17	2	1.39	0	0.00	144	641		
4	Berorientasi Manusia	7	45	31.25	91	63.19	6	4.17	2	1.39	0	0.00	144	611	Sangat Baik
		8	91	63.19	47	32.64	4	2.78	2	1.39	0	0.00	144	659	Sangat Baik
	Jumlah	136	94.44	138	95.83	10	6.94	4	2.78	0	0.00	288	1270		
	Rata-rata	68	47.22	69	47.92	5	3.47	2	1.39	0	0.00	144	635		
5	Berorientasi Tim	9	53	36.81	71	49.31	14	9.72	4	2.78	2	1.39	144	601	Sangat Baik
		10	82	56.94	48	33.33	8	5.56	2	1.39	4	2.78	144	634	Sangat Baik
	Jumlah	135	93.75	119	82.64	22	15.28	6	4.17	6	4.17	288	1235		
	Rata-rata	67.5	46.88	59.5	41.32	11	7.64	3	2.08	3	2.08	144	617.5		
Rata-rata Per Variabel			281	195.14	247.4	171.81	58.2	40.42	15.6	10.83	2.6	1.81	604.8	2603	Sangat Baik

Sumber : Data Diolah.

Berdasarkan tabel di atas, dapat dikatakan bahwa budaya organisasi yang ada pada Brimob POLRI Detasemen B Kabupaten Merangin termasuk ke dalam kategori “sangat baik” dengan rata-rata variabel budaya organisasi (X1) sebesar 2.603. Dengan demikian, adanya inovasi dan keberanian dalam mengambil resiko, perhatian terhadap detail, berorientasi kepada hasil, berorientasi kepada manusia, dan berorientasi tim, maka dapat meningkatkan kinerja anggota pada Brimob POLRI Detasemen B Kabupaten Merangin dalam melaksanakan aktivitas kerja sehari-hari.

4.3.2 Analisis Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang terjadi disekitar tempat seseorang melaksanakan pekerjaannya. Dimana, hal tersebut akan dapat berpengaruh dalam peningkatan maupun penurunan indeks kerja mereka saat itu. Namun, secara umum dapat diartikan bahwa lingkungan kerja adalah suatu lingkungan dimana para pekerja melaksanakan tugas dan pekerjaannya.

Dengan kata lain, dengan adanya lingkungan kerja yang mendukung dalam melaksanakan tugas yang diberikan maka anggota dapat lebih memaksimalkan situasi dan kondisi yang tepat, efektif, serta efisien sehingga pelaksanaan tugas tersebut dapat berjalan sebagaimana semestinya dan berakhir pada ketercapaian kinerja mereka yang lebih optimal baik di dalam maupun di lapangan.

Sementara, hasil analisis deskriptif data variabel lingkungan kerja pada anggota Brimob POLRI Detasemen B Kabupaten Merangin sebagai salah satu variabel yang diukur melalui analisis deskriptif dengan menggunakan skala likert yang dilihat dari tingkat rata-rata dan tingkat capaian responden. Dimana, lingkungan kerja disini dapat digambarkan melalui penerangan, suhu udara, suara bising, penggunaan warna, ruang gerak yang diperlukan, keamanan kerja, serta hubungan sesama rekan kerja.

Adapun untuk melihat secara jelas hasil perolehan analisis deskriptif dari variabel lingkungan kerja ini sendiri berdasarkan perolehan analisis dari masing-masing item pernyataan yang dikembangkan berdasarkan masing-masing indikator yang ada, dapat dilihat pada tabel 4.15, sebagai berikut :

Tabel 4.15
Analisis Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja (X2)

No	Indikator	NK	SS		S		CS		KS		TS		n	Skor Total	Rerata
			Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%			
1	Penerangan	11	58	40.28	46	31.94	32	22.22	8	5.56	0	0.00	144	586	Baik
		12	70	48.61	44	30.56	24	16.67	4	2.78	2	1.39	144	608	Sangat Baik
	Jumlah		128	88.89	90	62.50	56	38.89	12	8.33	2	1.39	288	1194	
	Rata-rata		64	44.44	45	31.25	28	19.44	6	4.17	1	0.69	144	597	
2	Suhu Udara	13	51	35.42	57	39.58	26	18.06	8	5.56	2	1.39	144	579	Baik
		14	70	48.61	64	44.44	8	5.56	2	1.39	0	0.00	144	634	Sangat Baik
	Jumlah		121	84.03	121	84.03	34	23.61	10	6.94	2	1.39	288	1213	
	Rata-rata		60.5	42.01	60.5	42.01	17	11.81	5	3.47	1	0.69	144	606.5	
3	Suara Bising	15	74	51.39	60	41.67	8	5.56	2	1.39	0	0.00	144	638	Sangat Baik
		16	80	55.56	58	40.28	4	2.78	2	1.39	0	0.00	144	648	Sangat Baik
	Jumlah		154	106.94	118	81.94	12	8.33	4	2.78	0	0.00	288	1286	
	Rata-rata		77	53.47	59	40.97	6	4.17	2	1.39	0	0.00	144	643	

4	Penggunaan Warna	17	45	31.25	91	63.19	6	4.17	2	1.39	0	0.00	144	611	Sangat Baik
		18	50	34.72	58	40.28	26	18.06	10	6.94	0	0.00	144	580	Baik
	Jumlah		95	65.97	149	103.47	32	22.22	12	8.33	0	0.00	288	1191	
	Rata-rata		47.5	32.99	74.5	51.74	16	11.11	6	4.17	0	0.00	144	595.5	
5	Ruang Gerak	19	50	34.72	76	52.78	16	11.11	2	1.39	0	0.00	144	606	Sangat Baik
		20	52	36.11	77	53.47	15	10.42	0	0.00	0	0.00	144	613	Sangat Baik
	Jumlah		102	70.83	153	106.25	31	21.53	2	1.39	0	0.00	288	1219	
	Rata-rata		51	35.42	76.5	53.13	15.5	10.76	1	0.69	0	0.00	144	609.5	
6	Keamanan Kerja	21	76	52.78	58	40.28	10	6.94	0	0.00	0	0.00	144	642	Sangat Baik
		22	35	24.31	49	34.03	32	22.22	28	19.44	0	0.00	144	523	Baik
	Jumlah		111	77.08	107	74.31	42	29.17	28	19.44	0	0.00	288	1165	
	Rata-rata		55.5	38.54	53.5	37.15	21	14.58	14	9.72	0	0.00	144	582.5	
7	Hubungan Sesama Rekan	23	70	48.61	59	40.97	11	7.64	4	2.78	0	0.00	144	627	Sangat Baik
		24	90	62.50	47	32.64	5	3.47	2	1.39	0	0.00	144	657	Sangat Baik
	Jumlah		160	111.11	106	73.61	16	11.11	6	4.17	0	0.00	288	1284	
	Rata-rata		80	55.56	53	36.81	8	5.56	3	2.08	0	0.00	144	642	
Rata-rata Per Variabel		366.93	254.81	376.57	261.51	104.64	72.67	34.43	23.91	2	1.39	884.57	3725.71	Sangat Baik	

Sumber : Data Diolah.

Berdasarkan tabel di atas, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja yang ada pada Brimob POLRI Detasemen B Kabupaten Merangin termasuk ke dalam kategori “sangat baik” dengan rata-rata variabel lingkungan kerja (X₂) sebesar 3.725,71. Dengan demikian, adanya penerangan, suhu udara, suara bising, penggunaan warna, ruang gerak yang diperlukan, keamanan kerja, serta hubungan sesama rekan kerja, maka dapat meningkatkan kinerja anggota pada Brimob POLRI Detasemen B Kabupaten Merangin dalam melaksanakan aktivitas kerja sehari-hari.

4.3.3 Analisis Deskriptif Variabel Etos Kerja (X3)

Etos kerja adalah suatu norma mengikat pada seseorang dalam menerapkan cara kerja dan pelaksanaan kegiatan, dimana hal tersebut akan menjadi sebuah pandangan mendasar yang dipegang sekelompok manusia untuk menilai bekerja sebagai suatu hal yang positif bagi peningkatan kualitas kehidupan sehingga mempengaruhi perilaku kerjanya.

Dengan kata lain, dengan adanya etos kerja yang tinggi pada anggota dalam melaksanakan kerja tentu akan menambahkan maupun memberikan semangat kerja yang lebih baik. Sehingga, pada akhirnya etos kerja akan memberikan pengaruh yang cukup kuat dalam keterlaksanaan tanggung jawab tugas yang diberikan kepada anggota yang mana tujuan itu sendiri tidak hanya untuk dinas saja melainkan kepada para anggota yang melaksanakan tugas itu sendiri juga.

Sementara, hasil analisis deskriptif data variabel etos kerja pada anggota Brimob POLRI Detasemen B Kabupaten Merangin sebagai salah satu variabel yang diukur melalui analisis deskriptif dengan menggunakan skala likert yang dilihat dari tingkat rata-rata dan tingkat capaian responden. Dimana, etos kerja disini dapat digambarkan melalui rasa tanggung jawab dan hubungan yang baik pada pimpinan maupun rekan kerja.

Adapun untuk melihat secara jelas hasil perolehan analisis deskriptif dari variabel etos kerja ini sendiri berdasarkan perolehan analisis dari masing-masing item pernyataan yang dikembangkan berdasarkan masing-

masing indikator yang digunakan, dapat dilihat pada tabel 4.16, sebagai berikut :

Tabel 4.16
Analisis Deskriptif Variabel Etos Kerja (X3)

No	Indikator	NK	SS		S		CS		KS		TS		n	Skor Total	Rerata
			Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%			
1	Rasa Tanggung Jawab	25	79	54.86	51	35.42	10	6.94	4	2.78	0	0.00	144	637	Sangat Baik
		26	47	32.64	85	59.03	10	6.94	2	1.39	0	0.00	144	609	Sangat Baik
		27	44	30.56	47	32.64	31	21.53	18	12.50	4	2.78	144	541	Baik
		28	88	61.11	45	31.25	9	6.25	2	1.39	0	0.00	144	651	Sangat Baik
	Jumlah		258	179.17	228	158.33	60	41.67	26	18.06	4	2.78	576	2438	
	Rata-rata		64.5	44.79	57	39.58	15	10.42	6.5	4.51	1	0.69	144	609.5	
2	Hubungan Baik Pada Pimpinan Maupun Rekan Kerja	29	78	54.17	53	36.81	11	7.64	2	1.39	0	0.00	144	639	Sangat Baik
		30	52	36.11	62	43.06	20	13.89	10	6.94	0	0.00	144	588	Baik
		31	45	31.25	51	35.42	25	17.36	15	10.42	8	5.56	144	542	Baik
		32	47	32.64	77	53.47	20	13.89	0	0.00	0	0.00	144	603	Baik
	Jumlah		222	154.17	243	168.75	76	52.78	27	18.75	8	5.56	576	2372	
	Rata-rata		55.5	38.54	60.75	42.19	19	13.19	6.75	4.69	2	1.39	144	593	
Rata-rata Per Variabel			92.25	64.06	87.38	60.68	24.5	17.01	9.88	6.86	2	1.39	216	906	Sangat Baik

Sumber : Data Diolah.

Berdasarkan tabel di atas, dapat dikatakan bahwa etos kerja yang ada pada Brimob POLRI Detasemen B Kabupaten Merangin termasuk ke dalam kategori “sangat baik” dengan rata-rata variabel etos kerja (X3) sebesar 906. Dengan demikian, adanya rasa tanggung jawab dan hubungan yang baik pada pimpinan maupun rekan kerja, maka dapat meningkatkan kinerja anggota pada Brimob POLRI Detasemen B Kabupaten Merangin dalam melaksanakan aktivitas kerja sehari-hari.

4.3.4 Analisis Deskriptif Variabel Motivasi Kerja (Y)

Motivasi kerja merupakan sebagai daya pendorong bagi seseorang dalam melaksanakan pekerjaan, yang pada akhirnya akan memberikan peningkatan kerja dan membantu individu tersebut ke tujuan yang ingin dicapai sebelumnya.

Dengan kata lain, dengan adanya dorongan yang ada didalam diri atau yang sering disebut motivasi dalam bekerja maka anggota dapat lebih percaya diri dalam menjalankan tugasnya. Hal ini dikarenakan, dengan adanya motivasi kerja tentu para anggota akan lebih memiliki suatu nilai kemauan yang tinggi untuk mengabdikan diri mereka ditempat kerja saat ini dan pada akhirnya akan menciptakan suatu pencitraan yang lebih baik kepada tempat kerja itu sendiri di mata publik.

Sementara, hasil analisis deskriptif data variabel motivasi kerja pada anggota Brimob POLRI Detasemen B Kabupaten Merangin sebagai salah satu variabel yang diukur melalui analisis deskriptif dengan menggunakan skala likert yang dilihat dari tingkat rata-rata dan tingkat capaian responden. Dimana, motivasi kerja disini dapat digambarkan melalui tanggung jawab, memiliki target, memiliki tujuan, umpan balik, perasaan senang, persaingan, prestasi, kebutuhan, penghargaan, insentif, dan hubungan antar sesama.

Adapun untuk melihat secara jelas hasil perolehan analisis deskriptif dari variabel motivasi kerja ini sendiri berdasarkan perolehan analisis dari masing-masing item pernyataan yang dikembangkan berdasarkan masing-

masing indikator yang digunakan, dapat dilihat pada tabel 4.17, sebagai berikut :

Tabel 4.17
Analisis Deskriptif Variabel Motivasi Kerja (Y)

No	Indikator	NK	SS		S		CS		KS		TS		n	Skor Total	Rerata
			Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%			
1	Tanggung Jawab	33	79	54.86	51	35.42	10	6.94	4	2.78	0	0.00	144	637	Sangat Baik
	Jumlah		79	54.86	51	35.42	10	6.94	4	2.78	0	0.00	144	637	
2	Target	34	47	32.64	85	59.03	10	6.94	2	1.39	0	0.00	144	609	Sangat Baik
	Jumlah		47	32.64	85	59.03	10	6.94	2	1.39	0	0.00	144	609	
3	Tujuan	35	44	30.56	47	32.64	31	21.53	18	12.50	4	2.78	144	541	Baik
	Jumlah		44	30.56	47	32.64	31	21.53	18	12.50	4	2.78	144	541	
4	Umpan Balik	36	88	61.11	45	31.25	9	6.25	2	1.39	0	0.00	144	651	Sangat Baik
	Jumlah		88	61.11	45	31.25	9	6.25	2	1.39	0	0.00	144	651	
5	Perasaan Senang	37	78	54.17	53	36.81	11	7.64	2	1.39	0	0.00	144	639	Sangat Baik
	Jumlah		78	54.17	53	36.81	11	7.64	2	1.39	0	0.00	144	639	
6	Persaingan	38	52	36.11	62	43.06	20	13.89	10	6.94	0	0.00	144	588	Baik
	Jumlah		52	36.11	62	43.06	20	13.89	10	6.94	0	0.00	144	588	
7	Prestasi	39	45	31.25	51	35.42	25	17.36	15	10.42	8	5.56	144	542	Baik
	Jumlah		45	31.25	51	35.42	25	17.36	15	10.42	8	5.56	144	542	
8	Kebutuhan	40	47	32.64	77	53.47	20	13.89	0	0.00	0	0.00	144	603	Sangat Baik
	Jumlah		47	32.64	77	53.47	20	13.89	0	0.00	0	0.00	144	603	
9	Penghargaan	41	39	27.08	92	63.89	9	6.25	4	2.78	0	0.00	144	598	Baik
	Jumlah		39	27.08	92	63.89	9	6.25	4	2.78	0	0.00	144	598	
10	Insentif	42	23	15.97	84	58.33	22	15.28	14	9.72	1	0.69	144	546	Baik
	Jumlah		23	15.97	84	58.33	22	15.28	14	9.72	1	0.69	144	546	
11	Hubungan	43	43	29.86	77	53.47	16	11.11	8	5.56	0	0.00	144	587	Baik
	Jumlah		43	29.86	77	53.47	16	11.11	8	5.56	0	0.00	144	587	
Rata-rata Per Variabel			545.91	379.10	654	454.17	168.45	116.98	71.73	49.81	13	9.03	1453.09	6007.36	Sangat Baik

Sumber : Data Diolah.

Berdasarkan tabel di atas, dapat dikatakan bahwa motivasi kerja yang ada pada Brimob POLRI Detasemen B Kabupaten Merangin termasuk ke dalam kategori “sangat baik” dengan rata-rata variabel motivasi kerja (Y) sebesar 6.007,36. Dengan demikian, adanya tanggung jawab, memiliki target, memiliki tujuan, umpan balik, perasaan senang, persaingan, prestasi, kebutuhan, penghargaan, insentif, dan hubungan antar

sesama maka dapat meningkatkan kinerja anggota pada Brimob POLRI Detasemen B Kabupaten Merangin dalam melaksanakan aktivitas kerja sehari-hari.

4.3.5 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja (Z)

Kinerja merupakan suatu tolok ukur bagi perilaku nyata dari seorang individu di dalam melaksanakan tanggung jawab dan pekerjaan yang diberikan kepada mereka, pada akhirnya kinerja mereka tersebut akan berdampak pada kemajuan atau kemunduran bagi tempat kerja itu sendiri.

Dengan kata lain, dengan adanya kinerja yang baik dalam melaksanakan tugas yang diberikan seorang anggota dapat dikatakan telah memberikan suatu kontribusi yang cukup berarti kepada peningkatan kinerja organisasi atau tempat kerja mereka. Sehingga, setiap manajemen harus dapat lebih memperhatikan pada strategi terhadap peningkatan kinerja para anggota mereka sehingga pencapaian tujuan organisasi dapat terlaksana dengan lebih baik dan memberikan hasil yang maksimal.

Sementara, hasil analisis deskriptif data variabel kinerja pada anggota Brimob POLRI Detasemen B Kabupaten Merangin sebagai salah satu variabel yang diukur melalui analisis deskriptif dengan menggunakan skala likert yang dilihat dari tingkat rata-rata dan tingkat capaian responden. Dimana, kinerja disini dapat digambarkan melalui kuantitas, kualitas, kerjasama, ketepatan, dan kreativitas.

Adapun untuk melihat secara jelas hasil perolehan analisis deskriptif dari variabel kinerja ini sendiri berdasarkan perolehan analisis dari masing-masing item pernyataan yang dikembangkan berdasarkan masing-masing indikator yang digunakan, dapat dilihat pada tabel 4.18, sebagai berikut :

Tabel 4.18
Analisis Deskriptif Variabel Kinerja (Z)

No	Indikator	NK	SS		S		CS		KS		TS		n	Skor Total	Rerata
			Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%			
1	Kuantitas	44	59	40.97	47	32.64	32	22.22	6	4.17	0	0.00	144	591	Baik
		45	69	47.92	49	34.03	20	13.89	4	2.78	2	1.39	144	611	Sangat Baik
	Jumlah		128	88.89	96	66.67	52	36.11	10	6.94	2	1.39	288	1202	
	Rata-rata		64	44.44	48	33.33	26	18.06	5	3.47	1	0.69	144	601	
2	Kualitas	46	61	42.36	49	34.03	20	13.89	14	9.72	0	0.00	144	589	Baik
		47	68	47.22	62	43.06	14	9.72	0	0.00	0	0.00	144	630	Sangat Baik
	Jumlah		129	89.58	111	77.08	34	23.61	14	9.72	0	0.00	288	1219	
	Rata-rata		64.5	44.79	55.5	38.54	17	11.81	7	4.86	0	0.00	144	609.5	
3	Kerjasama	48	48	33.33	83	57.64	9	6.25	4	2.78	0	0.00	144	607	Sangat Baik
		49	75	52.08	55	38.19	8	5.56	6	4.17	0	0.00	144	631	Sangat Baik
	Jumlah		123	85.42	138	95.83	17	11.81	10	6.94	0	0.00	288	1238	
	Rata-rata		61.5	42.71	69	47.92	8.5	5.90	5	3.47	0	0.00	144	619	
4	Ketepatan	50	38	26.39	83	57.64	15	10.42	8	5.56	0	0.00	144	583	Baik
		51	70	48.61	57	39.58	13	9.03	4	2.78	0	0.00	144	625	Sangat Baik
	Jumlah		108	75.00	140	97.22	28	19.44	12	8.33	0	0.00	288	1208	
	Rata-rata		54	37.50	70	48.61	14	9.72	6	4.17	0	0.00	144	604	
5	Kreativitas	52	65	45.14	56	38.89	15	10.42	6	4.17	2	1.39	144	608	Sangat Baik
		53	58	40.28	66	45.83	20	13.89	0	0.00	0	0.00	144	614	Sangat Baik
	Jumlah		123	85.42	122	84.72	35	24.31	6	4.17	2	1.39	288	1222	
	Rata-rata		61.5	42.71	61	42.36	17.5	12.15	3	2.08	1	0.69	144	611	
Rata-rata Per Variabel		256.3	177.99	254.7	176.88	69	47.92	23.6	16.39	1.2	0.83	604.8	2555.7	Sangat Baik	

Sumber : Data Diolah.

Berdasarkan tabel di atas, dapat dikatakan bahwa kinerja anggota pada Brimob POLRI Detasemen B Kabupaten Merangin termasuk ke dalam kategori “sangat baik” dengan rata-rata variabel kinerja (Z) sebesar 2.555,70. Dengan demikian, adanya kuantitas, kualitas, kerjasama, ketepatan, dan kreativitas maka dapat meningkatkan kinerja anggota pada Brimob POLRI Detasemen B Kabupaten Merangin dalam melaksanakan aktivitas kerja sehari-hari.

4.4 Analisis Jalur

Analisis jalur digunakan untuk mendapatkan maupun melihat seberapa besar hubungan maupun pengaruh langsung dan tidak langsung antara variabel independen (eksogenus) terhadap variabel dependen (endogenus). Dimana, pengujian ini dilakukan ketika uji prasyarat data dan uji analisis data telah dilakukan pada bahasan sebelumnya. Adapun pengujian analisis jalur ini sendiri dilakukan dengan menggunakan bantuan program komputer *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) Versi 19.

4.4.1 Analisis Jalur Struktur I

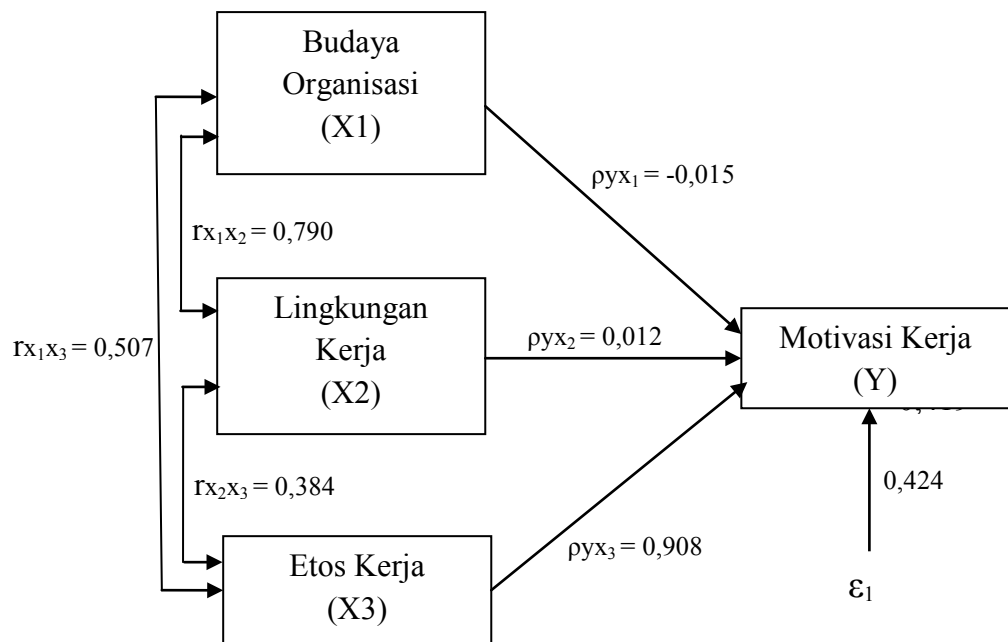
Analisis jalur struktur I digunakan untuk menjawab tujuan 2 sampai dengan 8 dilakukan dengan pengujian *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) Versi 19, Dengan demikian, untuk dapat mengetahui besaran kontribusi maupun sebaran antar nilai koefisien analisis jalur pada variabel budaya organisasi (X1) dapat dicari dan dibedakan menjadi beberapa bagian, antara lain sebagai berikut :

Tabel 4.19
Hasil Analisis Koefisien Jalur Variabel Budaya Organisasi,
Lingkungan Kerja, Dan Etos Kerja Terhadap Motivasi Kerja

Coefficients ^a												
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95,0% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	,831	,145		5,718	,000	,544	1,118					
X1	-,011	,046	-,015	-,231	,817	-,102	,081	,456	-,020	-,008	,326	3,064
X2	,014	,065	,012	,212	,832	-,115	,143	,349	,018	,008	,375	2,667
X3	,752	,034	,908	21,799	,000	,684	,820	,905	,879	,782	,742	1,348

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat diketahui perolehan hasil analisis koefisien jalur pada variabel budaya organisasi (X1), lingkungan kerja (X2), dan etos kerja (X3) terhadap motivasi kerja (Y) yang dapat dilihat pada gambar sebagai berikut :



Gambar 4.2
Analisis Jalur Sub Struktur I

1. Pengaruh Budaya Organisasi (X1) Terhadap Motivasi Kerja (Y) anggota Brimob POLRI Detasemen B Kabupaten Merangin, untuk menjawab tujuan nomor 2.

a. Pengaruh langsung.

$$\begin{aligned}
 X_1 &\longrightarrow Y, \text{ dimana } Y = \rho_{yx_1} \cdot \rho_{yx_1} \\
 &= (-0,015) \times (-0,015) \\
 &= 0,000225 \\
 &= 0,0225\%
 \end{aligned}$$

b. Pengaruh tidak langsung.

$$\begin{aligned}
 X_1 &\longrightarrow Y \Omega X_2, \text{ dimana } Y = \rho_{yx_1} \cdot r_{x_1x_2} \cdot \rho_{yx_2} \\
 &= (-0,015) \times 0,790 \times 0,012 \\
 &= -0,0001422 \\
 &= -0,01422\%
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 X_1 &\longrightarrow Y \Omega X_3, \text{ dimana } Y = \rho_{yx_1} \cdot r_{x_1x_3} \cdot \rho_{yx_2} \\
 &= (-0,015) \times 0,507 \times 0,908 \\
 &= -0,00690534 \\
 &= -0,690534\%
 \end{aligned}$$

c. Pengaruh Total.

$$\begin{aligned}
 &= \text{pengaruh langsung} + \text{pengaruh tidak langsung} \\
 &= 0,0225\% + (-0,01422\% + -0,690534\%) \\
 &= -0,682254\%
 \end{aligned}$$

Dari uraian di atas, dapat dijelaskan bahwa pengaruh langsung budaya organisasi (X1) terhadap motivasi kerja (Y) adalah sebesar 0,0225% sedangkan pengaruh tidak langsung sebesar -0,704754%, sementara pengaruh total antara variabel budaya organisasi terhadap motivasi kerja (Y) sebesar -0,682254%.

Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi secara langsung berpengaruh positif terhadap motivasi kerja, Selain itu dalam analisis deskriptif sendiri variabel budaya organisasi pada Brimob POLRI Detasemen Kabupaten Merangin memiliki nilai sebesar 2,603 dengan kategori “sangat baik”. Oleh karena itu, hendaknya para pimpinan maupun kepala divisi dapat memberikan pengarahan dalam meningkatkan inovasi dan keberanian para anggota dalam mengambil resiko, perhatian terhadap detil tugas yang diberikan, berorientasi kepada hasil yang lebih positif dan maksimal, berorientasi kepada manusia, dan berorientasi pada tim / kerjasama antar sesama anggota.

Hal ini didukung dengan pernyataan yang dikemukakan oleh Soedjono (2005:24-25), yang menyatakan bahwa dalam mendefinisikan budaya organisasi terlebih dahulu mengetahui karakteristik-karakteristik dari budaya organisasi itu sendiri, yakni adanya inovasi dan keberanian mengambil resiko, perhatian terhadap detil, berorientasi kepada hasil, berorientasi kepada manusia, dan berorientasi tim.

Dengan demikian, dapat diketahui bahwa bahwa secara langsung budaya organisasi dapat memberikan sebuah idealisme atau penanaman hakikat tugas kepada masing-masing anggota untuk dapat lebih terdorong / termotivasi dalam bekerja sehingga pada akhirnya akan memunculkan suatu mekanisme kerja yang lebih baik. Hal ini dikarenakan, budaya organisasi dapat memberikan suatu arah bagi organisasi maupun anggota didalamnya sehingga dapat membedakan mereka dengan organisasi maupun badan dinas / instansi lainnya.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Motivasi Kerja (Y) anggota Brimob POLRI Detasemen B Kabupaten Merangin, untuk menjawab tujuan 3.

a. Pengaruh langsung.

$$\begin{aligned}
 X_2 &\longrightarrow Y, \text{ dimana } Y = \rho_{yx_2} \cdot \rho_{yx_2} \\
 &= 0,012 \times 0,012 \\
 &= 0,000144 \\
 &= 0,0144\%
 \end{aligned}$$

b. Pengaruh tidak langsung.

$$\begin{aligned}
 X_2 &\longrightarrow Y \Omega X_1, \text{ dimana } Y = \rho_{yx_2} \cdot r_{x_1x_2} \cdot \rho_{yx_1} \\
 &= 0,012 \times 0,790 \times -0,015 \\
 &= -0,0001422 \\
 &= -0,01422\%
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
X_2 &\longrightarrow Y \Omega X_3, \text{ dimana } Y = \rho_{yx_2} \cdot r_{x_2x_3} \cdot \rho_{yx_3} \\
&= 0,012 \times 0,384 \times 0,908 \\
&= 0,004184064 \\
&= 0,4184064\%
\end{aligned}$$

c. Pengaruh Total.

$$\begin{aligned}
&= \text{pengaruh langsung} + \text{pengaruh tidak langsung} \\
&= 0,0144\% + (-0,01422\% + 0,4184064\%) \\
&= 0,4185864\%
\end{aligned}$$

Dari proses perhitungan di atas, dapat menjelaskan bahwa terdapat pengaruh langsung antara variabel lingkungan kerja (X2) terhadap motivasi kerja (Y) sebesar 0,0144%, sedangkan pengaruh tidak langsung sebesar 0,418244%, sementara pengaruh total antar variabel lingkungan kerja (X2) terhadap motivasi kerja (Y) sebesar 0,4185864%, hal ini menunjukkan lingkungan kerja secara langsung dan tidak langsung berpengaruh terhadap motivasi kerja.

Setiap terjadi peningkatan lingkungan kerja dalam melakukan pekerjaan maka akan memberikan dampak terhadap peningkatan motivasi kerja adalah sebesar 0,0144%, namun apabila lingkungan kerja ikut ditingkatkan dalam cara menambah sarana dan prasarana kegiatan akan memberikan dampak secara tidak langsung terhadap peningkatan motivasi kerja anggota sebesar 0,418244%. Hasil penelitian ini memberikan gambaran bahwa untuk meningkatkan motivasi kerja dapat dilakukan dengan cara mengevaluasi peralatan,

perlengkapan, serta sarana prasarana yang digunakan apakah layak untuk diganti atau hanya ditambah unitnya saja sehingga pada akhirnya akan memperlancar pelaksanaan kegiatan / tugas para anggota baik di dalam maupun di luar kantor.

3. Pengaruh Etos Kerja (X3) Terhadap Motivasi Kerja (Y) anggota Brimob POLRI Detasemen B Kabupaten Merangin, untuk menjawab tujuan 4.

a. Pengaruh langsung.

$$\begin{aligned}
 X_3 \longrightarrow Y, \text{ dimana } Y &= \rho_{yx_3} \cdot \rho_{yx_3} \\
 &= 0,908 \times 0,908 \\
 &= 0,824464 \\
 &= 82,4464\%
 \end{aligned}$$

b. Pengaruh tidak langsung.

$$\begin{aligned}
 X_3 \longrightarrow Y \Omega X_1, \text{ dimana } Y &= \rho_{yx_3} \cdot r_{x_1x_3} \cdot \rho_{yx_1} \\
 &= 0,908 \times 0,507 \times (-0,015) \\
 &= -0,00690534 \\
 &= -0,690534\%
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 X_3 \longrightarrow Y \Omega X_2, \text{ dimana } Y &= \rho_{yx_3} \cdot r_{x_2x_3} \cdot \rho_{yx_2} \\
 &= 0,908 \times 0,384 \times 0,012 \\
 &= 0,004184064 \\
 &= 0,4184064\%
 \end{aligned}$$

c. Pengaruh total.

= pengaruh langsung + pengaruh tidak langsung

= 82,4464% + (-0,690534% + 0,4184064%)

= 82,1742724%

Dari proses perhitungan di atas, dapat menjelaskan bahwa terdapat pengaruh langsung antara variabel etos kerja (X3) terhadap motivasi kerja (Y) sebesar 82,45%, sedangkan pengaruh tidak langsung melalui budaya organisasi (X1) sebesar -0,69% sementara melalui lingkungan kerja (X2) sebesar 0,42%. Selain itu, diketahui pula pengaruh total antar variabel etos kerja (X3) terhadap motivasi kerja (Y) sebesar 82,17%, hal ini menunjukkan etos kerja secara langsung dan tidak langsung berpengaruh terhadap motivasi kerja.

Setiap terjadi peningkatan etos kerja dalam melakukan pekerjaan maka akan memberikan dampak terhadap peningkatan motivasi kerja adalah sebesar 82,45%, namun apabila etos kerja ikut ditingkatkan dalam cara penanaman rasa tanggung jawab dengan adanya penghargaan maupun sanksi yang diberikan secara tidak langsung terhadap peningkatan motivasi kerja anggota sebesar -0,27%. Hasil penelitian ini memberikan gambaran bahwa untuk meningkatkan motivasi kerja dapat dilakukan dengan menanamkan etos kerja kepada para anggota, terlebih pada satuan Brimob POLRI Detasemen B Kabupaten Merangin dengan adanya etos kerja maka para anggota

akan selalu bertanggung jawab dalam menjalankan tugas yang diberikan kepada mereka.

4. Pengaruh secara bersama-sama dan simultan antara Budaya Organisasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Etos Kerja (X3) terhadap Motivasi Kerja (Y), menjawab tujuan 5.

a. Pengaruh secara bersama-sama antara (X1), (X2), dan (X3) terhadap Y.

X1, X2, dan X3 Ω Y

$$\begin{aligned}
 &= (\rho_{yx_1} \times \rho_{yx_1}) + (\rho_{yx_2} \times \rho_{yx_2}) + (\rho_{yx_3} \times \rho_{yx_3}) \\
 &= (-0,015 \times -0,015) + (0,012 \times 0,012) + (0,908 \times 0,908) \\
 &= 0,0225 + 0,0144 + 82,4464 \\
 &= 82,4833 \\
 &= 82,48\%
 \end{aligned}$$

b. Pengaruh tidak langsung secara bersama-sama antara (X1), (X2), dan (X3) terhadap Y.

X1, X2, dan X3 \longrightarrow Y

$$\begin{aligned}
 &= (\rho_{yx_1} \times r_{x_1x_2} \times \rho_{yx_3}) + (\rho_{yx_2} \times r_{x_2x_3} \times \rho_{yx_3}) + (\rho_{yx_1} \times r_{x_1x_3} \times \rho_{yx_3}) \\
 &= -0,704754 + 0,4041864 - 0,2721276 \\
 &= -0,5726952 \\
 &= -0,57\%
 \end{aligned}$$

c. Pengaruh total.

= pengaruh langsung + pengaruh tidak langsung

= 82,48% - 0,57%

= 82%

Perhitungan di atas dapat disimpulkan bahwa total pengaruh langsung dan tidak langsung budaya organisasi, lingkungan kerja, dan etos kerja secara bersama-sama terhadap motivasi kerja yaitu sebesar 82%, dimana angka tersebut menjelaskan bahwa secara langsung budaya organisasi, lingkungan kerja, dan etos kerja memberikan kontribusi terhadap motivasi kerja anggota pada Brimob POLRI Detasemen B Kabupaten Merangin sebesar 82%.

Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa tanpa adanya budaya organisasi, lingkungan kerja yang mendukung, serta etos kerja yang tinggi pada akhirnya akan berdampak pada motivasi kerja para personil Brimob POLRI detasemen B Kabupaten Merangin.

4.4.2 Analisis Jalur Sub Struktur II

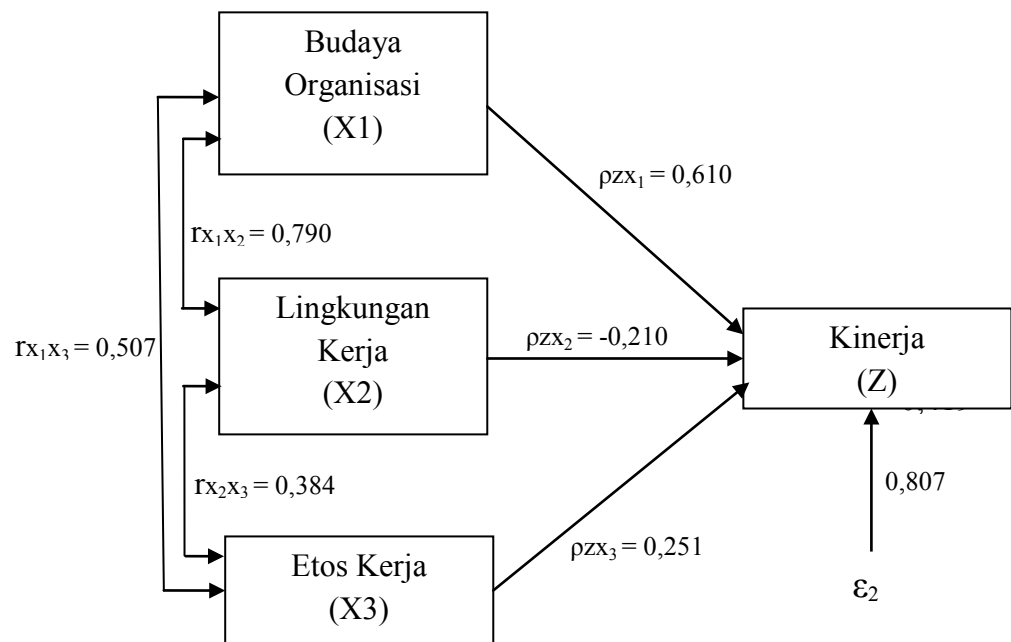
Setelah mengetahui perhitungan dari sub struktur 1, maka langkah berikutnya dapat dianalisis sub struktur 2 dalam koefisien analisis jalur. Dimana, perolehan nilai pada analisis jalur struktur II ini didapat dari hasil perhitungan yang dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.20
Hasil Analisis Koefisien Jalur Variabel Budaya Organisasi,
Lingkungan Kerja, dan Etos Kerja Terhadap Kinerja

Model		Coefficients ^a												
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95,0% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF	
1	(Constant)	1,205	,347		3,473	,001	,519	1,891						
	X1	,584	,111	,610	5,286	,000	,366	,803	,571	,408	,348	,326	3,064	
	X2	-,304	,156	-,210	-1,953	,053	-,611	,004	,368	-,163	-,129	,375	2,667	
	X3	,270	,082	,251	3,280	,001	,107	,433	,480	,267	,216	,742	1,348	

a. Dependent Variable: Z

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat diketahui perolehan hasil analisis koefisien jalur pada variabel budaya organisasi (X1), lingkungan kerja (X2), dan etos kerja (X3) terhadap Kinerja (Z) yang dapat dilihat pada gambar sebagai berikut :



Gambar 4.3
Analisis Jalur Sub Struktur II

1. Pengaruh langsung Budaya Organisasi (X1) terhadap Kinerja (Z) anggota pada Brimob POLRI Detasemen B Kabupaten Merangin, menjawab tujuan 6.

a. Pengaruh langsung.

$$\begin{aligned}
 X_1 &\longrightarrow Z, \text{ dimana } Z = \rho_{zx_1} \cdot \rho_{zx_1} \\
 &= 0,610 \times 0,610 \\
 &= 0,3721 \\
 &= 37,21\%
 \end{aligned}$$

b. Pengaruh tidak langsung.

$$\begin{aligned}
 X_1 &\longrightarrow Z \Omega X_2, \text{ dimana } Z = \rho_{zx_1} \cdot r_{x_1x_2} \cdot \rho_{zx_2} \\
 &= 0,610 \times 0,790 \times (-0,210) \\
 &= -0,101199 \\
 &= -10,1199\%
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 X_1 &\longrightarrow Z \Omega X_3, \text{ dimana } Z = \rho_{zx_1} \cdot r_{x_1x_3} \cdot \rho_{zx_3} \\
 &= 0,610 \times 0,507 \times 0,251 \\
 &= 0,07762677 \\
 &= 7,762677\%
 \end{aligned}$$

c. Pengaruh total.

$$\begin{aligned}
 &= \text{pengaruh langsung} + \text{pengaruh tidak langsung} \\
 &= 37,21\% - 2,357223\% \\
 &= 34,85\%
 \end{aligned}$$

Dari uraian di atas, dapat dijelaskan bahwa pengaruh langsung budaya organisasi (X1) terhadap kinerja pegawai (Z) adalah 37,21% sementara pengaruh tidak langsung melalui lingkungan kerja (X2) sebesar -10,12% dan melalui etos kerja (X3) sebesar 7,76%. Sedangkan, pengaruh total yang dimiliki oleh budaya organisasi (X1) terhadap kinerja (Z) sebesar 34,85%. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi secara langsung berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, sehingga dapat dikatakan semakin baik budaya organisasi yang diyakini dan diterapkan dalam pelaksanaan tugas yang diberikan kepada anggota maka akan semakin tinggi pula kinerja mereka.

2. Pengaruh langsung lingkungan kerja (X2) terhadap Kinerja (Z) anggota pada Brimob POLRI Detasemen B Kabupaten Merangin, menjawab tujuan 7.

a. Pengaruh langsung.

$$\begin{aligned}
 X_2 &\longrightarrow Z, \text{ dimana } Z = \rho_{ZX_2} \cdot \rho_{ZX_2} \\
 &= (-0,210) \times (-0,210) \\
 &= 0,0441 \\
 &= 4,41\%
 \end{aligned}$$

b. Pengaruh tidak langsung.

$$\begin{aligned}
 X_2 &\longrightarrow Z \Omega X_1, \text{ dimana } Z = \rho_{ZX_2} \cdot r_{X_1X_2} \cdot \rho_{ZX_1} \\
 &= (-0,210) \times 0,790 \times 0,610
 \end{aligned}$$

$$= -0,101199$$

$$= -10,12\%$$

$$X_2 \longrightarrow Z \Omega X_3, \text{ dimana } Z = \rho_{ZX_2} \cdot r_{X_1X_3} \cdot \rho_{ZX_3}$$

$$= (-0,210) \times 0,384 \times 0,251$$

$$= -0,02024064$$

$$= -2,02\%$$

c. Pengaruh total.

$$= \text{pengaruh langsung} + \text{pengaruh tidak langsung}$$

$$= 4,41\% - 12,14\%$$

$$= -7,73\%$$

Dengan demikian, dapat dijelaskan bahwa pengaruh langsung lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja (Z) adalah 4,41% sementara pengaruh tidak langsung melalui budaya organisasi (X1) sebesar -10,12%, sedangkan melalui lingkungan kerja sebesar -2,02%. Dan, pengaruh total pada lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja (Y) sebesar -7,73%. Artinya, dengan adanya lingkungan kerja yang kondusif dan dapat mendukung keterlaksanaan tugas yang diberikan maka pada akhirnya akan dapat meningkatkan kinerja anggota dalam hal pencapaian pelaksanaan tugas yang lebih optimal.

3. Pengaruh langsung etos kerja (X3) terhadap kinerja (Z) anggota pada
Brimob POLRI Detasemen B Kabupaten Merangin, menjawab tujuan
8.

a. Pengaruh langsung.

$$\begin{aligned}
 X_3 &\longrightarrow Z, \text{ dimana } Z = \rho_{ZX_3} \cdot \rho_{X_3} \\
 &= 0,251 \times 0,251 \\
 &= 0,063001 \\
 &= 6,3\%
 \end{aligned}$$

b. Pengaruh tidak langsung.

$$\begin{aligned}
 X_3 &\longrightarrow Z \Omega X_1, \text{ dimana } Z = \rho_{ZX_3} \cdot r_{X_1X_3} \cdot \rho_{ZX_1} \\
 &= 0,251 \times 0,507 \times 0,610 \\
 &= 0,07762677 \\
 &= 7,76\%
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 X_3 &\longrightarrow Z \Omega X_2, \text{ dimana } Z = \rho_{ZX_3} \cdot r_{X_2X_3} \cdot \rho_{ZX_2} \\
 &= 0,251 \times 0,384 \times (-0,210) \\
 &= -0,02024064 \\
 &= -2,02\%
 \end{aligned}$$

c. Pengaruh total.

$$\begin{aligned}
 &= \text{pengaruh langsung} + \text{pengaruh tidak langsung} \\
 &= 6,3\% + (7,76\% - 2,02\%) \\
 &= 12,04\%
 \end{aligned}$$

Dengan demikian, dapat dijelaskan bahwa pengaruh langsung etos kerja (X2) terhadap kinerja (Z) adalah 6,3% sementara pengaruh tidak langsung melalui budaya organisasi (X1) sebesar 7,76%, sedangkan melalui lingkungan kerja sebesar -2,02%. Dan, pengaruh total pada etos kerja (X3) terhadap kinerja (Z) sebesar 12,04%. Artinya, dengan etos kerja yang lebih baik maka para anggota dapat lebih menjalankan tugas yang diberikan dengan penuh rasa tanggung jawab demi ketercapaian tujuan dari tempat kerja mereka.

4. Pengaruh secara bersama-sama dan simultan antara Budaya Organisasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Etos Kerja (X3) terhadap Kinerja (Z).

a. Pengaruh langsung secara bersama-sama antara (X1), (X2), dan (X3) terhadap Z.

X1, X2, dan X3 Ω Z

$$= (\rho_{yx_1} \times \rho_{yx_1}) + (\rho_{yx_2} \times \rho_{yx_2}) + (\rho_{yx_3} \times \rho_{yx_3})$$

$$= (0,610 \times 0,610) + (-0,210 \times -0,210) + (0,251 \times 0,251)$$

$$= 37,21 + 4,41 + 6,3$$

$$= 47,92$$

$$= 47,92\%$$

- b. Pengaruh tidak langsung secara bersama-sama antara (X1), (X2), dan (X3) terhadap Z.

$$X1, X2, \text{ dan } X3 \longrightarrow Z$$

$$= (\rho_{zx_1} \times r_{x_1x_2} \times \rho_{zx_2}) + (\rho_{zx_2} \times r_{x_2x_3} \times \rho_{zx_3}) + (\rho_{zx_1} \times r_{x_1x_3} \times \rho_{zx_3})$$

$$= (0,610 \times 0,790 \times -0,210) + (-0,210 \times 0,389 \times 0,251) + (0,251 \times 0,507 \times 0,251)$$

$$= -2,357223 - 12,143564 + 5,738613$$

$$= -8,76\%$$

- c. Pengaruh total.

$$= \text{pengaruh langsung} + \text{pengaruh tidak langsung}$$

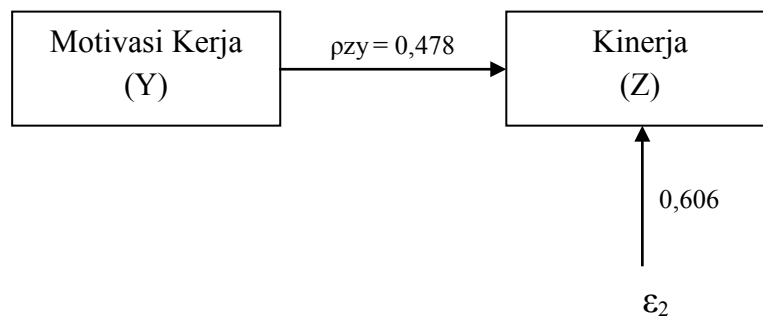
$$= 47,92\% - 8,76\%$$

$$= 39,2\%$$

Perhitungan di atas dapat disimpulkan bahwa total pengaruh langsung dan tidak langsung budaya organisasi, lingkungan kerja, dan etos kerja secara bersama-sama terhadap kinerja yaitu sebesar 47,92%, dimana angka tersebut menjelaskan bahwa secara langsung budaya organisasi, lingkungan kerja, dan etos kerja memberikan kontribusi terhadap kinerja anggota pada Brimob POLRI Detasemen B Kabupaten Merangin sebesar 47,92%.

4.4.3 Analisis Jalur Sub Struktur III

Setelah mengetahui perhitungan dari sub struktur 2, maka langkah berikutnya dapat dianalisis sub struktur 3 dalam koefisien analisis jalur. Dimana, perolehan nilai pada analisis jalur struktur III ini didapat dari hasil perhitungan yang dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :



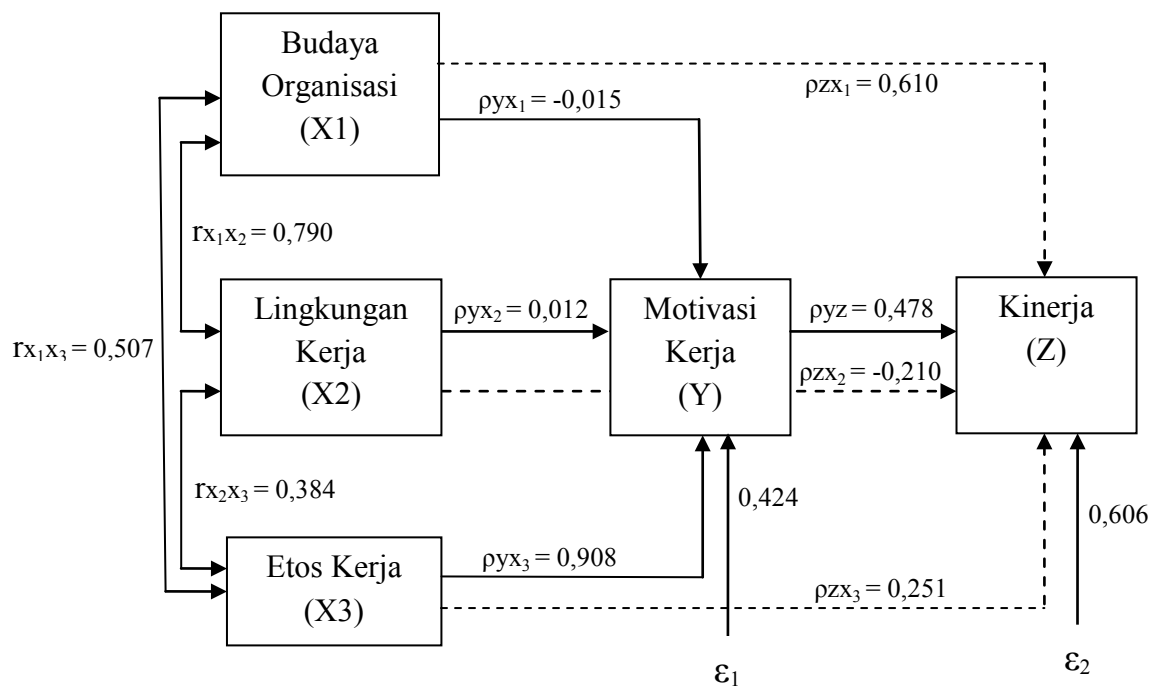
Gambar 4.4
Analisis Jalur Sub Struktur III

1. Pengaruh langsung motivasi kerja (Y) terhadap kinerja (Z), untuk menjawab tujuan 10.

$$\begin{aligned} Y \longrightarrow Z &= \rho_{zy} \times \rho_{zy} \\ &= 0,478 \times 0,478 \\ &= 0,2284 \\ &= 22,84\% \end{aligned}$$

Dengan demikian, berdasarkan perhitungan di atas dapat dijelaskan bahwa motivasi kerja memberikan pengaruh secara langsung terhadap kinerja anggota pada Brimob POLRI Detasemen B Kabupaten Merangin sebesar 22,84%.

Berdasarkan pemrolehan nilai pada masing-masing sub struktur koefisien jalur yang telah diuraikan dan dijelaskan baik secara langsung maupun tidak langsung, serta pengaruh total antara masing-masing variabel bebas, seperti Budaya Organisasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Etos Kerja (X3) melalui variabel intervening Motivasi Kerja (Y) terhadap variabel terikat Kinerja (Z) maka apabila sub stuktur tersebut dijadikan menjadi satu kesatuan utuh dari analisis koefisien jalur (*path analysis*) yang digunakan dalam penelitian ini dan sekaligus untuk menjawab hipotesis 9, dapat dilihat sebagai berikut :



Gambar 4.5
Hubungan Kausalitas Analisis Koefisien Jalur
Antara Variabel X1, X2, X3, Y, dan Z

Berdasarkan hubungan kausalitas di atas, maka dapat diketahui beberapa hal sebagai berikut :

1. Pengaruh tidak langsung Budaya Organisasi (X2) terhadap Kinerja (Z) melalui Motivasi Kerja (Y).

$$\begin{aligned} X1 \longrightarrow Z \Omega Y &= \rho_{zx_1} \times \rho_{yx_1} \times \rho_{zy} \\ &= 0,610 \times (-0,015) \times 0,478 \\ &= -0,0043737 \\ &= -0,43\% \end{aligned}$$

2. Pengaruh tidak langsung Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja (Z) melalui Motivasi Kerja (Y).

$$\begin{aligned} X2 \longrightarrow Z \Omega Y &= \rho_{zx_2} \times \rho_{yx_2} \times \rho_{zy} \\ &= -0,210 \times 0,012 \times 0,478 \\ &= -0,00120456 \\ &= -0,012\% \end{aligned}$$

3. Pengaruh tidak langsung Etos Kerja (X3) terhadap Kinerja (Z) melalui Motivasi Kerja (Y).

$$\begin{aligned} X3 \longrightarrow Z \Omega Y &= \rho_{zx_3} \times \rho_{yx_3} \times \rho_{zy} \\ &= 0,251 \times 0,908 \times 0,478 \\ &= 0,108940024 \\ &= 10,89\% \end{aligned}$$

4. Pengaruh tidak langsung Budaya Organisasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Etos Kerja (X3) melalui Motivasi (Y) terhadap Kinerja Pegawai (Z).

$$X_1, X_2, \text{ dan } X_3 \longrightarrow Z \text{ \textcircled{=} } Y$$

$$= -0,43\% - 0,012\% + 10,89\%$$

$$= 10,45\%$$

Dengan demikian, dari perhitungan dan hubungan kausalitas yang telah diuraikan di atas, dapat diketahui rekapitulasi pengaruh antar variabel budaya organisasi, lingkungan kerja, etos kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja anggota pada Brimob POLRI Detasemen B Kabupaten Merangin, masing-masing memiliki pengaruh secara signifikan.

4.4.4 Koefisien Determinasi (R²)

Berdasarkan hasil dari asumsi estimasi analisis jalur terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja anggota pada Brimob POLRI Detasemen B Kabupaten Merangin sebelumnya, untuk diketahui nilai koefisien determinasinya secara simultan (R²) dan parsial (r²), dimana hasil analisis-analisis dari koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.21
Korelasi Antar Variabel Penelitian

		Correlations				
		K	BO	LK	EK	MK
Pearson Correlation	K	1.000	.573	.369	.479	.478
	BO	.573	1.000	.791	.508	.458
	LK	.369	.791	1.000	.383	.350
	EK	.479	.508	.383	1.000	.907
	MK	.478	.458	.350	.907	1.000
Sig. (1-tailed)	K	.	.000	.000	.000	.000
	BO	.000	.	.000	.000	.000
	LK	.000	.000	.	.000	.000
	EK	.000	.000	.000	.	.000
	MK	.000	.000	.000	.000	.
N	K	144	144	144	144	144
	BO	144	144	144	144	144
	LK	144	144	144	144	144
	EK	144	144	144	144	144
	MK	144	144	144	144	144

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat diketahui hubungan / korelasi dari masing-masing variabel eksogenus terhadap variabel endogenus, selanjutnya data-data hasil penelitian tadi dimasukkan ke dalam bentuk tabel 4.22 seperti di bawah ini :

Tabel 4.22
Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Variabel Independent	Variabel Dependent Kinerja (Z)	Sumbangan Efektif
Kemampuan Kerja	0,613	0,573
Lingkungan Kerja	0,211	0,369
Etos Kerja	0,249	0,479
Motivasi Kerja	0,478	0,478
Jumlah	1,551	1,899
R²		0,474

Sumber : Data Diolah.

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui koefisien determinasi secara simultan sebesar 0,474. Angka ini menggambarkan bahwa variasi dari variabel independen yang dimasukkan ke dalam model, mampu akan menjelaskan 47,4% dari perilaku variabel independen. Dengan kata lain, 52,6% lainnya dari variabel dependen (budaya organisasi) ditentukan oleh perilaku variabel di luar model, seperti inovasi dan keberanian mengambil resiko, perhatian terhadap detail, berorientasi kepada hasil, berorientasi kepada manusia, dan berorientasi tim.

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui koefisien determinasi secara simultan sebesar 0,474. Angka ini menggambarkan bahwa variasi dari variabel independen yang dimasukkan ke dalam model, mampu akan menjelaskan 47,4% dari perilaku variabel independen. Dengan kata lain, 52,6% lainnya dari variabel dependen (lingkungan kerja) ditentukan oleh perilaku variabel di luar model seperti penerangan, suhu udara, suara bising, penggunaan warna, ruang gerak yang diperlukan, keamanan kerja, dan hubungan sesama rekan kerja.

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui koefisien determinasi secara simultan sebesar 0,474%. Angka ini menggambarkan bahwa variasi dari variabel independen yang dimasukkan ke dalam model, mampu akan menjelaskan 47,4% dari perilaku variabel independen. Dengan kata lain, 52,6% lainnya dari variabel dependen (etos kerja) ditentukan oleh perilaku variabel di luar model seperti rasa tanggung jawab dan hubungan yang baik pada pimpinan maupun rekan kerja.

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui koefisien determinasi secara simultan sebesar 0,474%. Angka ini menggambarkan bahwa variasi dari variabel independen yang dimasukkan ke dalam model, mampu akan menjelaskan 47,4% dari perilaku variabel independen. Dengan kata lain, 52,6% lainnya dari variabel dependen (motivasi kerja) ditentukan oleh perilaku variabel di luar model seperti tanggung jawab, memiliki target, memiliki tujuan, umpan balik, perasaan senang, persaingan, prestasi, kebutuhan, penghargaan, insentif, dan hubungan antar sesama.

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui koefisien determinasi secara simultan sebesar 0,474%. Angka ini menggambarkan bahwa variasi dari variabel independen yang dimasukkan ke dalam model, mampu akan menjelaskan 47,4% dari perilaku variabel independen. Dengan kata lain, 52,6% lainnya dari variabel dependen (kinerja) ditentukan oleh perilaku variabel di luar model seperti kuantitas, kualitas, kerjasama, ketepatan, dan kreativitas.

4.5 Analisa dan Pembahasan

4.5.1 Pengujian Hipotesis Pertama

Pembahasan pertama ini untuk menguji hipotesis pertama, yakni Budaya Organisasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), Etos Kerja (X3), Motivasi Kerja (Y) dan Kinerja (Z) anggota pada Brimob POLRI Detasemen B Kabupaten Merangin. Data hasil penelitian dengan

karakteristik Budaya Organisasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), Etos Kerja (X3), Motivasi Kerja (Y) dan Kinerja (Z) menunjukkan bahwa :

- a. Budaya organisasai yang ada pada Brimob POLRI Detasemen B Kabupaten Merangin termasuk ke dalam kategori “sangat baik” dengan rata-rata variabel budaya organisasi (X1) sebesar 2.603. Dengan demikian, adanya inovasi dan keberanian dalam mengambil resiko, perhatian terhadap detail, berorientasi kepada hasil, berorientasi kepada manusia, dan berorientasi tim, maka dapat meningkatkan kinerja anggota pada Brimob POLRI Detasemen B Kabupaten Merangin dalam melaksanakan aktivitas kerja sehari-hari.
- b. Lingkungan kerja yang ada pada Brimob POLRI Detasemen B Kabupaten Merangin termasuk ke dalam kategori “sangat baik” dengan rata-rata variabel lingkungan kerja (X2) sebesar 3.725,71. Dengan demikian, adanya penerangan, suhu udara, suara bising, penggunaan warna, ruang gerak yang diperlukan, keamanan kerja, serta hubungan sesama rekan kerja, maka dapat meningkatkan kinerja anggota pada Brimob POLRI Detasemen B Kabupaten Merangin dalam melaksanakan aktivitas kerja sehari-hari.
- c. Etos kerja yang ada pada Brimob POLRI Detasemen B Kabupaten Merangin termasuk ke dalam kategori “sangat baik” dengan rata-rata variabel etos kerja (X3) sebesar 906. Dengan demikian, adanya rasa tanggung jawab dan hubungan yang baik pada pimpinan maupun rekan kerja, maka dapat meningkatkan kinerja anggota pada Brimob

POLRI Detasemen B Kabupaten Merangin dalam melaksanakan aktivitas kerja sehari-hari.

- d. Motivasi kerja yang ada pada Brimob POLRI Detasemen B Kabupaten Merangin termasuk ke dalam kategori “sangat baik” dengan rata-rata variabel motivasi kerja (Y) sebesar 6.007,36. Dengan demikian, adanya tanggung jawab, memiliki target, memiliki tujuan, umpan balik, perasaan senang, persaingan, prestasi, kebutuhan, penghargaan, insentif, dan hubungan antar sesama maka dapat meningkatkan kinerja anggota pada Brimob POLRI Detasemen B Kabupaten Merangin dalam melaksanakan aktivitas kerja sehari-hari.
- e. Kinerja anggota pada Brimob POLRI Detasemen B Kabupaten Merangin termasuk ke dalam kategori “sangat baik” dengan rata-rata variabel kinerja (Z) sebesar 2.555,70. Dengan demikian, adanya kuantitas, kualitas, kerjasama, ketepatan, dan kreativitas maka dapat meningkatkan kinerja anggota pada Brimob POLRI Detasemen B Kabupaten Merangin dalam melaksanakan aktivitas kerja sehari-hari.

4.5.2 Pengujian Hipotesis Ke Dua

Hipotesis ke dua menyatakan bahwa Budaya Organisasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja (Y) anggota pada Brimob POLRI Detasemen B Kabupaten Merangin. Hasil pengujian dengan uji parsial (uji t) menggunakan software SPSS 19 adalah sebagai berikut :

Tabel 4.23
**Uji Parsial Antara Budaya Organisasi (X1), Lingkungan Kerja (X2),
 Etos Kerja (X2) Terhadap Motivasi Kerja (Y)**

Coefficients ^a												
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95,0% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	,831	,145		5,718	,000	,544	1,118					
X1	-,011	,046	-,015	-,231	,817	-,102	,081	,456	-,020	-,008	,326	3,064
X2	,014	,065	,012	,212	,832	-,115	,143	,349	,018	,008	,375	2,667
X3	,752	,034	,908	21,799	,000	,684	,820	,905	,879	,782	,742	1,348

a. Dependent Variable: Y

Secara parsial antara variabel Budaya Organisasi (X1) dengan variabel Motivasi Kerja (Y) menunjukkan bahwa t hitung -0,231 dengan nilai Sig. 0,817.

Kriteria keputusan jika Sig. penelitian < 0,05 maka H0 di tolak dan H1 di terima artinya signifikan, tetapi jika Sig. penelitian > 0,05 maka H0 di terima dan H1 di tolak yang berarti tidak signifikan. Karena 0,817 < 0,05 maka H0 di tolak dan H1 di terima. Hasil ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi (X1) yang ada pada Brimob POLRI Detasemen B Kabupaten Merangin berpengaruh positif dan secara signifikan terhadap Motivasi Kerja (Y) dan ini terbukti sehingga hipotesis di terima.

Hasil uji ini memperkuat penelitian yang disampaikan oleh Koesmono (2005), berdasarkan analisis yang telah diuraikan maka disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap motivasi dan kepuasan kerja serta kinerja pada karyawan industri pengolahan kayu skala menengah di Jawa Timur dapat diterima.

4.5.3 Pengujian Hipotesis Ke Tiga

Hipotesis ke tiga menyatakan bahwa Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja (Y) anggota pada Brimob POLRI Detasemen B Kabupaten Merangin. Hasil perhitungan dengan menggunakan software SPSS 19 seperti yang ditunjukkan pada tabel 4.22 di atas secara parsial antara Lingkungan Kerja (X2) dengan variabel Motivasi Kerja (Y) menunjukkan bahwa t hitung 0,212 dengan Sig. 0,832.

Kriteria keputusan jika Sig. penelitian $< 0,05$ maka H0 di tolak dan H1 diterima artinya signifikan, tetapi jika Sig. penelitian $> 0,05$ maka H0 diterima dan H1 di tolak yang berarti tidak signifikan. Karena $0,832 < 0,05$ maka H0 di terima dan H1 ditolak. Hasil ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja (X2) yang ada pada Brimob POLRI Detasemen B Kabupaten Merangin secara positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja (Y) dan hipotesis di terima.

Hasil ini memperkuat penelitian yang telah dilakukan oleh Melahani (2012), yang menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja adalah salah satu faktor yang dapat mempengaruhi dan memiliki nilai yang dominan dalam menentukan serta mempengaruhi naik turunnya kinerja pada masing-masing pegawai pada Dinas Kehutanan Provinsi Jambi.

4.5.4 Pengujian Hipotesis Ke Empat

Hipotesis ke empat menyatakan bahwa Etos Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja (Y) anggota pada Brimob POLRI

Detasemen B Kabupaten Merangin. Hasil perhitungan dengan menggunakan software SPSS 19 seperti yang ditunjukkan pada tabel 4.22 di atas secara parsial antara Etos Kerja (X2) dengan variabel Motivasi Kerja (Y) menunjukkan bahwa t hitung 21,799 dengan Sig. 0,000.

Kriteria keputusan jika Sig. penelitian $< 0,05$ maka H0 di tolak dan H1 diterima artinya signifikan, tetapi jika Sig. penelitian $> 0,05$ maka H0 diterima dan H1 di tolak yang berarti tidak signifikan. Karena $0,000 < 0,05$ maka H0 di terima dan H1 ditolak. Hasil ini menunjukkan bahwa Etos Kerja (X2) yang ada pada Brimob POLRI Detasemen B Kabupaten Merangin secara positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja (Y) dan hipotesis di terima.

Hasil ini memperkuat penelitian yang telah dilakukan oleh Tampubolon (2008), yang menyatakan bahwa faktor etos kerja memberikan kontribusi yang relatif kecil namun masih signifikan untuk dijadikan sebagai indikator yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai pada organisasi itu sendiri.

4.5.5 Pengujian Hipotesis Ke Lima

Hipotesis ke lima menyatakan bahwa Budaya Organisasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Etos Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja (Y) anggota pada Brimob POLRI Detasemen B Kabupaten Merangin. Hasil perhitungan dengan menggunakan software

SPSS 19 maka uji yang dilakukan secara simultan akan terlihat sebagaimana tabel dibawah ini :

Tabel 4.24
Uji Simultan X1, X2, dan X3 Terhadap Y

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	16,434	3	5,478	212,371	,000 ^b
	Residual	3,611	140	,026		
	Total	20,045	143			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat diketahui bahwa pengaruh antara variabel Budaya Organisasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Etos Kerja (X3) terhadap Motivasi Kerja (Y) memiliki nilai F hitung sebesar 212,371 dengan Sig. 0,000.

Kriteria keputusan jika Sig. penelitian $< 0,05$ maka H0 di tolak dan H1 diterima artinya signifikan, tetapi jika Sig. penelitian $> 0,05$ maka H0 diterima dan H1 di tolak yang berarti tidak signifikan. Karena $0,000 < 0,05$ maka H0 di terima dan H1 ditolak. Hasil ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Etos Kerja (X3) yang ada pada Brimob POLRI Detasemen B Kabupaten Merangin secara positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja (Y) dan hipotesis di terima.

4.5.6 Pengujian Hipotesis Ke Enam

Hipotesis ke enam menyatakan bahwa Budaya Organisasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Z) anggota pada Brimob POLRI Detasemen B Kabupaten Merangin. Hasil pengujian dengan uji parsial (uji t) menggunakan software SPSS 19 adalah sebagai berikut :

Tabel 4.25
Uji Parsial Antara Budaya Organisasi (X1), Lingkungan Kerja (X2),
Etos Kerja (X3) Terhadap Kinerja (Z)

Model		Coefficients ^a												
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95,0% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF	
1	(Constant)	1,205	,347		3,473	,001	,519	1,891						
	X1	,584	,111	,610	5,286	,000	,366	,803	,571	,408	,348	,326	3,064	
	X2	-,304	,156	-,210	-1,953	,053	-,611	,004	,368	-,163	-,129	,375	2,667	
	X3	,270	,082	,251	3,280	,001	,107	,433	,480	,267	,216	,742	1,348	

a. Dependent Variable: Z

Secara parsial antara variabel Budaya Organisasi (X1) dengan variabel Kinerja (Z) menunjukkan bahwa t hitung 5,286 dengan taraf Sig. 0,000.

Kriteria keputusan jika Sig. penelitian $< 0,05$ maka H_0 di tolak dan H_1 di terima artinya signifikan, tetapi jika Sig. penelitian $> 0,05$ maka H_0 di terima dan H_1 di tolak yang berarti tidak signifikan. Karena $0,000 < 0,05$ maka H_0 di tolak dan H_1 di terima. Hasil ini menunjukkan bahwa secara parsial Budaya Organisasi (X1) berpengaruh terhadap Kinerja (Z) anggota pada Brimob POLRI Detasemen B Kabupaten Merangin dan hipotesis di atas di terima.

Hasil ini memperkuat penelitian yang telah dilakukan oleh Utama (2013), yang menyatakan bahwa budaya organisasi yang ada pada Dinas Pertanian Tanaman Pangan secara rata-rata termasuk ke dalam kategori baik. Namun, indikator budaya organisasi memiliki kategori tinggi dibandingkan dengan indikator lainnya. Sehingga variabel budaya organisasi lebih dominan dalam mempengaruhi variabel kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Tanaman Pangan Provinsi Jambi.

4.5.7 Pengujian Hipotesis Ke Tujuh

Hipotesis ke tujuh menyatakan bahwa Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Z) anggota pada Brimob POLRI Detasemen B Kabupaten Merangin. Secara parsial antara variabel Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh signifikan dengan variabel Kinerja (Z) seperti yang dapat di lihat pada tabel 4.23 menunjukkan bahwa t hitung -1,953 dengan taraf signifikansi 0,053.

Kriteria keputusan jika Sig. penelitian $< 0,05$ maka H0 di tolak dan H1 di terima artinya signifikan, tetapi jika Sig. penelitian $> 0,05$ maka H0 di terima dan H1 di tolak yang berarti tidak signifikan. Karena $0,053 < 0,05$ maka H0 di tolak dan H1 di terima. Hasil ini menunjukkan bahwa secara parsial Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja (Z) anggota pada Brimob POLRI Detasemen B Kabupaten Merangin.

Hasil ini memperkuat penelitian yang telah dilakukan oleh Melahani (2012), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja secara parsial serta berpengaruh positif dan signifikan. Hal ini mengindikasikan lingkungan kerja telah memberikan kontribusi terhadap terjadinya peningkatan kinerja pegawai.

4.5.8 Pengujian Hipotesis Ke Delapan

Hipotesis ke delapan menyatakan bahwa Etos Kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Z) anggota pada Brimob POLRI Detasemen B Kabupaten Merangin. Secara parsial antara variabel Etos Kerja (X3) berpengaruh signifikan dengan variabel Kinerja (Z) seperti yang dapat di lihat pada tabel 4.23 menunjukkan bahwa t hitung 3,280 dengan taraf signifikansi 0,001.

Kriteria keputusan jika Sig. penelitian $< 0,05$ maka H_0 di tolak dan H_1 di terima artinya signifikan, tetapi jika Sig. penelitian $> 0,05$ maka H_0 di terima dan H_1 di tolak yang berarti tidak signifikan. Karena $0,001 < 0,05$ maka H_0 di tolak dan H_1 di terima. Hasil ini menunjukkan bahwa secara parsial Etos Kerja (X3) berpengaruh terhadap Kinerja (Z) anggota pada Brimob POLRI Detasemen B Kabupaten Merangin.

Hasil ini memperkuat penelitian yang telah dilakukan oleh Sugimin (2012), yang menyatakan bahwa pengujian hipotesis 1 diketahui bahwa nilai t hitung = $2,912 > t$ tabel = $1,658$ dengan angka signifikansi = $0,004 <$

$\alpha = 0,05$ (signifikan). Dengan demikian, maka hipotesis (H1) bahwa etos kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru terbukti.

4.5.9 Pengujian Hipotesis Ke Sembilan

Hipotesis ke sembilan menyatakan bahwa Budaya Organisasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Etos Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Z) anggota pada Brimob POLRI Detasemen B Kabupaten Merangin. Hasil perhitungan dengan menggunakan software SPSS 19 maka uji yang dilakukan secara simultan akan terlihat sebagaimana tabel dibawah ini :

Tabel 4.26
Uji Simultan X1, X2, dan X3 Terhadap Z

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	13,253	3	4,418	30,031	,000 ^b
	Residual	20,595	140	,147		
	Total	33,848	143			

a. Dependent Variable: Z

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat diketahui bahwa pengaruh antara variabel Budaya Organisasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Etos Kerja (X3) terhadap Kinerja (Z) memiliki nilai F hitung sebesar 30,031 dengan Sig. 0,000.

Kriteria keputusan jika Sig. penelitian $< 0,05$ maka H0 di tolak dan H1 diterima artinya signifikan, tetapi jika Sig. penelitian $> 0,05$ maka H0 diterima dan H1 di tolak yang berarti tidak signifikan. Karena $0,000 < 0,05$

maka H0 di terima dan H1 ditolak. Hasil ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Etos Kerja (X3) yang ada pada Brimob POLRI Detasemen B Kabupaten Merangin secara positif dan signifikan terhadap Kinerja (Z) dan hipotesis di terima.

4.5.10 Pengujian Hipotesis Ke Sepuluh

Hipotesis ke sepuluh menyatakan bahwa Motivasi Kerja (Y) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Z) anggota pada Brimob POLRI Detasemen B Kabupaten Merangin. Hasil pengujian dengan uji parsial (uji t) menggunakan software SPSS 19 adalah sebagai berikut :

Tabel 4.27
Uji Parsial Antara Motivasi Kerja (Y) Terhadap Kinerja (Z)

Model		Coefficients ^a												
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95,0% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF	
1	(Constant)	1,087	,315		3,455	,001	,465	1,709						
	Y	,621	,096	,478	6,482	,000	,432	,810	,478	,478	,478	1,000	1,000	

a. Dependent Variable: Z

Secara parsial pengaruh variabel Motivasi Kerja (Y) terhadap variabel Kinerja (Z) menunjukkan bahwa t hitung 6,482 dengan taraf Sig. 0,000.

Kriteria keputusan jika Sig. penelitian < 0,05 maka H0 di tolak dan H1 di terima artinya signifikan, tetapi jika Sig. penelitian > 0,05 maka H0 di terima dan H1 di tolak yang berarti tidak signifikan. Karena 0,000 < 0,05 maka H0 di tolak dan H1 di terima. Hasil ini menunjukkan bahwa secara parsial Budaya Organisasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap

Kinerja (Z) anggota pada Brimob POLRI Detasemen B Kabupaten Merangin dan hipotesis di atas di terima.

Hasil ini memperkuat penelitian yang telah dilakukan oleh Putri (2014), yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Nagari Cabang Utama Padang.

4.5.11 Pengujian Hipotesis Ke Sebelas

Hipotesis ke sebelas menyatakan bahwa Budaya Organisasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), Etos Kerja (X3), dan Motivasi Kerja (Y) terhadap Kinerja (Z) anggota pada Brimob POLRI Detasemen B Kabupaten Merangin. Hasil pengujian dengan uji simultan (uji F) menggunakan software SPSS 19, adalah sebagai berikut :

Tabel 4.28
Anova Budaya Organisasi (X1) – Lingkungan Kerja (X2) – Etos Kerja (X3) – Motivasi Kerja (Y) – Kinerja (Z)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	13,646	4	3,411	23,472	,000 ^b
	Residual	20,203	139	,145		
	Total	33,848	143			

a. Dependent Variable: Z

b. Predictors: (Constant), Y, X2, X1, X3

Secara simultan antara variabel Budaya Organisasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), Etos Kerja (X3), dan Motivasi Kerja (Y) dengan variabel Kinerja (Z) menunjukkan bahwa F hitung 23,472 dengan taraf signifikansi 0,000.

Kriteria keputusan jika Sig. penelitian $< 0,05$ maka H_0 di tolak dan H_1 di terima artinya signifikan, tetapi jika Sig. penelitian $> 0,05$ maka H_0 di terima dan H_1 di tolak yang berarti tidak signifikan. Karena $0,000 < 0,05$ maka H_0 di tolak dan H_1 di terima. Hasil ini menunjukkan bahwa secara simultan Budaya Organisasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), Etos Kerja (X3), dan Motivasi Kerja (Y) berpengaruh terhadap Kinerja (Z) anggota pada Brimob POLRI Detasemen B Kabupaten Merangin.

Hasil penelitian di atas memperkuat penelitian Sugimin (2012), yang menyatakan bahwa pengujian hipotesis 1 diketahui bahwa nilai t hitung = $2,912 > t$ tabel = $1,658$ dengan angka signifikansi = $0,004 < \alpha = 0,05$ (signifikan). Dengan demikian, maka hipotesis (H_1) bahwa etos kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru terbukti. Selain itu, pengujian hipotesis 3 diketahui bahwa nilai t hitung $2,513 > t$ tabel = $1,658$ dengan angka signifikansi = $0,019 < \alpha = 0,05$ (signifikan). Dengan demikian, maka hipotesis (H_3) bahwa lingkungan kerja memoderasi positif pengaruh etos kerja terhadap kinerja guru terbukti.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Dari uraian hasil penelitian dan pembahasan penelitian sebagaimana yang diuraikan pada Bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan yang dapat digunakan untuk mengetahui hasil dalam penelitian ini, antara lain sebagai berikut :

1. Tingkat budaya organisasi, lingkungan kerja, etos kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja anggota pada Brimob POLRI Detasemen B Kabupaten Merangin berdasarkan data-data hasil analisis dapat disimpulkan, antara lain sebagai berikut :
 - a. Budaya Organisasi yang ada pada Brimob POLRI Detasemen B Kabupaten Merangin secara rata-rata termasuk ke dalam kategori sangat baik.
 - b. Lingkungan Kerja yang ada pada Brimob POLRI Detasemen B Kabupaten Merangin secara rata-rata termasuk ke dalam kategori sangat baik.
 - c. Etos Kerja yang ada pada Brimob POLRI Detasemen B Kabupaten Merangin secara rata-rata termasuk ke dalam kategori sangat baik.
 - d. Motivasi Kerja yang ada pada Brimob POLRI Detasemen B Kabupaten Merangin secara rata-rata termasuk ke dalam kategori sangat baik. Selain itu, total capaian responden (TCR) secara rata-rata pada item pernyataan

dalam indikator variabel ini memiliki kategori yang tinggi dibandingkan dengan budaya organisasi, lingkungan kerja, dan etos kerja. Sehingga, dapat dikatakan bahwa motivasi kerja lebih dominan dalam mempengaruhi kinerja anggota pada Brimob POLRI Detasemen B Kabupaten Merangin.

- e. Kinerja anggota pada Brimob POLRI Detasemen B Kabupaten Merangin secara rata-rata termasuk ke dalam kategori sangat baik.
2. Pengaruh budaya organisasi secara langsung terhadap motivasi kerja para anggota pada Brimob POLRI Detasemen B Kabupaten Merangin berpengaruh positif dan signifikansi. Ini memberikan arti bahwa budaya organisasi ikut berpotensi dalam memberikan sebuah mekanisme kerja sehingga terciptanya dorongan kerja yang lebih baik.
3. Pengaruh lingkungan kerja secara langsung terhadap motivasi kerja para anggota pada Brimob POLRI Detasemen B Kabupaten Merangin berpengaruh positif dan signifikansi. Ini memberikan arti bahwa lingkungan kerja dapat memberikan terciptanya suatu gairah dalam bekerja, oleh karena itu dengan adanya lingkungan kerja yang lebih baik maka anggota akan lebih terdorong dalam bekerja.
4. Pengaruh etos kerja secara langsung terhadap motivasi kerja para anggota pada Brimob POLRI Detasemen B Kabupaten Merangin berpengaruh positif dan signifikansi. Ini memberikan arti bahwa dengan adanya rasa tanggung jawab yang tinggi maka anggota akan terbiasa dalam melaksanakan tugas mereka tanpa adanya keluhan dan rasa tidak nyaman.

5. Pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja, dan etos kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja para anggota Brimob POLRI Detasemen B Kabupaten Merangin. Ini memberikan arti bahwa budaya organisasi disamping lingkungan kerja yang mendukung pelaksanaan pekerjaan sehingga timbulnya etos kerja yang tinggi secara bersama-sama mempengaruhi dapat meningkatkan motivasi kerja para personil.
6. Pengaruh budaya organisasi secara langsung terhadap kinerja anggota pada Brimob POLRI Detasemen B Kabupaten Merangin berpengaruh positif dan signifikansi. Ini memberikan arti bahwa budaya organisasi turut memberikan suatu idealisme dalam menuntun para anggota dalam melaksanakan tugas mereka ke arah yang lebih baik demi meningkatkan kinerja yang lebih optimal dari sebelumnya.
7. Pengaruh lingkungan kerja secara langsung terhadap kinerja anggota pada Brimob POLRI Detasemen B Kabupaten Merangin berpengaruh positif dan signifikansi. Ini memberikan arti bahwa lingkungan kerja yang kondusif, memadai, dan mendukung keterlaksanaan tugas yang lebih baik dapat meningkatkan kinerja para anggota.
8. Pengaruh etos kerja secara langsung terhadap kinerja anggota pada Brimob POLRI Detasemen B Kabupaten Merangin berpengaruh positif dan signifikansi. Ini memberikan arti bahwa etos kerja dapat memberikan suatu perasaan bangga akan tugas yang diberikan, sehingga para anggota akan selalu dapat mempertanggungjawabkan tugas yang diberikan kepada mereka sehari-hari.

9. Pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja, dan etos kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja para pesonil Brimob POLRI Detasemen B Kabupaten Merangin. Ini memberikan arti bahwa apabila budaya organisasi, lingkungan kerja, dan etos kerja turut mempengaruhi dalam kinerja para personil dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sehari-hari.
10. Pengaruh motivasi kerja secara langsung terhadap kinerja anggota pada Brimob POLRI Detasemen B Kabupaten Merangin berpengaruh positif dan signifikansi. Ini memberikan arti bahwa semakin tinggi motivasi kerja para anggota dalam menjalankan tugas yang diberikan maka semakin tinggi pula kinerja dari anggota tersebut.
11. Dari hasil pengujian secara simultan, terbukti bahwa dari empat variabel independen yang diuji pengaruhnya terhadap kinerja, ternyata motivasi kerja mempunyai pengaruh yang lebih dominan terhadap kinerja anggota pada Brimob POLRI Detasemen B Kabupaten Merangin. Ini memberikan arti bahwa, adanya tanggung jawab, memiliki target, memiliki tujuan, umpan balik, perasaan senang, persaingan, prestasi, kebutuhan, penghargaan, insentif, dan hubungan antar sesama maka dapat meningkatkan kinerja anggota pada Brimob POLRI Detasemen B Kabupaten Merangin dalam melaksanakan aktivitas kerja sehari-hari.

5.2 Saran-saran

Adapun saran-saran yang ingin peneliti sampaikan dalam penelitian ini, antara lain sebagai berikut :

1. Saran Akademis.

Untuk keperluan akademis perlu kiranya dilakukan penelitian lebih lanjut tentang pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja, etos kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja untuk menguji kesahihan hasil penelitian ini dan untuk menambah cakrawala pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia. Bila diperlukan, peneliti berikutnya dapat menggunakan model penelitian yang lain untuk melihat pengaruh langsung dan tidak langsung selain budaya organisasi, lingkungan kerja, etos kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja.

2. Saran Operasional.

- a. Mengingat budaya organisasi yang ada pada Brimob POLRI Detasemen B Kabupaten Merangin termasuk ke dalam kategori sangat baik, hendaknya hal ini harus tetap dapat dipertahankan oleh pimpinan pada Brimob POLRI Detasemen B Kabupaten Merangin untuk di masa yang akan datang. Hal ini dapat dilakukan dengan adanya pemberian arahan kepada para anggota agar dalam menjalankan tugas hendaknya memperhatikan peraturan dan tata tertib sebaik mungkin.

- b. Mengingat lingkungan kerja yang ada pada Brimob POLRI Detasemen B Kabupaten Merangin termasuk ke dalam kategori sangat baik, hendaknya hal ini harus tetap dapat dipertahankan oleh pimpinan pada Brimob POLRI Detasemen B Kabupaten Merangin. Hal ini dapat dilakukan dengan adanya pengevaluasian sarana dan prasarana pelaksanaan tugas sehingga tugas yang dilaksanakan dapat berjalan dengan baik.
- c. Mengingat etos kerja anggota pada Brimob POLRI Detasemen B Kabupaten Merangin termasuk ke dalam kategori sangat baik hendaknya hal ini harus tetap dapat dipertahankan. Meskipun demikian, etos kerja memiliki nilai yang terendah dari variabel lainnya hendaknya pimpinan harus dapat lebih memperhatikan para anggotanya dalam melaksanakan tugas yang diberikan, sehingga tugas dapat terlaksana dengan baik dan penuh tanggung jawab.
- d. Mengingat motivasi kerja anggota pada Brimob POLRI Detasemen B Kabupaten Merangin termasuk ke dalam kategori sangat baik dan memiliki nilai yang dominan daripada variabel lainnya, maka hal ini tentu harus tetap dapat dipertahankan. Hal ini dapat dilakukan dengan pemberian sanksi secara tegas dan umpan balik yang sesuai dengan prestasi kerja para anggota yang ada pada Brimob POLRI Detasemen B Kabupaten Merangin.

- e. Mengingat kinerja anggota pada Brimob POLRI Detasemen B Kabupaten Merangin termasuk ke dalam kategori sangat baik hendaknya hal ini harus tetap dapat dipertahankan. Sehingga pada masa-masa yang akan datang kinerja pada Brimob POLRI Detasemen B Kabupaten Merangin dapat lebih baik dan mendapatkan pencitraan yang baik di mata publik.

DAFTAR PUSTAKA

- Aribowo, R.N. 2011. (Tesis). **“Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada CV. Karya Mina Putra Rembang Devisi Kayu)”**. Fakultas Ekonomi, Universitas Diponegoro. Semarang. (dipublikasikan).
- Arikunto, Suharsimi. 2007. **“Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek, Edisi Revisi”**. Jakarta : Rineka Cipta.
- Aroef, M. 2006. **“Pengukuran Produktivitas Kebutuhan Mendasar di Indonesia”**. Jakarta : Prisma No.11. LP3ES.
- Bacal, R. 1999. **“Performance Management”**. Alih Bahasa : Surya Dharma dan Yanuar Irawan. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- Bernadin & Russel. 2002. **”Fundamental Organization Behavior”**, Diterjemahkan Agus Dharma. Jakarta : Erlangga.
- Fahmi. I. 2010. **“Manajemen Kinerja : Teori dan Aplikasinya”**. Bandung : CV. Alfabeta.
- Gustiyah, R. 2009. (Tesis). **“Analisa Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Penyuluh Perindustrian Pada Kantor Dinas Pendapatan dan Perdagangan Kota Medan”**. USU Repository © 2008. (dipublikasikan).
- Hariandja, M.T.E. 2002. **“Manajemen Sumber Daya Manusia : Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian dan Peningkatan Produktivitas Pegawai”**. Jakarta : PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Hasan, M. Iqbal. 2001. **“Pokok-pokok Materi Statistik I (statistic deskriptif) ; Edisi Kedua”**. Jakarta : Bumi Aksara.
- Iskandar, O. 2002. (Jurnal). **“Etos Kerja, Motivasi, dan Sikap Inovatif Terhadap Produktivitas Petani”**. *Jurnal MAKARA, Sosial Humaniora*, Vol. 6, No. 1, Juni 2002.

- Johannes dan Dewi Sri Ningsih Ujung. 2013. **“Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Di Dinas Kesehatan Provinsi Jambi”**. *Jurnal Dinamika Manajemen*, Vol. 1, No. 2, April – Juni 2013, Hal : 94-105. ISSN : 2338-123X.
- Koesmono, H.T. 2005. (Jurnal) **“Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah Di Jawa Timur”**. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, Vol. 7, No. 2, September 2005. Hal : 171-188.
- Mangkunegara, A.A. Prabu. 2004. **“Manajemen Sumber Daya Manusia”**. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A.A. Prabu. 2012. **“Evaluasi Kinerja SDM”**. Bandung : PT. Refika Aditama.
- Maryadi. 2013. **“Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Kota Baru Jambi”**. *Jurnal Dinamika Manajemen*, Volume 1, No. 1, Januari – April 2013, Hal : 64-80. ISSN : 2338-123X.
- Melahani. 2012. (Tesis). **“Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kehutanan Provinsi Jambi”**. Magister Manajemen, Universitas Batanghari Kota Jambi. (tidak dipublikasikan).
- Muhidin, S.A & Maman. 2007. **“Analisis Korelasi, Regresi, dan Jalur Dalam Penelitian”**. Bandung : Pustaka Setia.
- Putri, W.F. 2014. (Tesis). **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Nagari Cabang Utama Padang”**. Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Padang. (dipublikasikan).
- Riduwan & Akdon. 2009. **“Rumus dan Data dalam Analisis Statistika”**. Bandung : Alfabeta.

- Sedarmayanti. 2011. **“Manajemen Sumber Daya Manusia ; Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil”**. Bandung : PT. Refika Aditama.
- Setyorini, C.T, Siti. M, dan Yusriyati N.F. 2012. **“Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Baitul Maal Wat Tamwil (BMT)”**. *Media Riset Akuntansi*, Volume 2, No.1, Februari 2012, Hal : 32-47. ISSN : 2088-2106.
- Siagian, P.S. 2002. **“Kiat Meningkatkan Produktivitas”** Cetakan Pertama. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Sobirin, Akhmad. 2007. **“Budaya Organisasi: Pengertian, Makna, dan Aplikasinya dalam Kehidupan Organisasi”**. Penerbit dan Percetakan : Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN, Yogyakarta.
- Soedjono. 2005. **“Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan Pada Terminal Penumpang Umum di Surabaya”**. Jurnal Fakultas Ekonomi – Universitas Kristen Petra.
- Sugimin. 2012. **“Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Guru Dengan Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi Pada Sekolah Dasar Negeri UPTD Pendidikan Kecamatan Banyumanik Kota Semarang”**. *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi*, No.33/Th.XIX/Oktober 2012. Hal : 1-20.
- Sunyoto, D. 2013. **“Manajemen Sumber Daya Manusia ; Dilengkapi Dengan Budaya Organisasi, Pengembangan Organisasi, dan Outsourcing”**. Cetakan Kedua. Jakarta : PT. Buku Seru.
- Supardi. 2013. **“Aplikasi Statistika Dalam Penelitian, Konsep Statistika Yang Lebih Komprehensif”**. Cetakan 1 Juni 2013, Change Pulication. Jakarta.
- Surianto, S. 2011. (Tesis). **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Etos Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Tanjung Jabung Timur”**. Magister Manajemen, Universitas Batanghari Kota Jambi. (tidak dipublikasikan).

- Tampubolon, B.D. 2008. **“Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan Dan Faktor Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Organisasi Yang Telah Menerapkan SNI 19-9001-2001”**. Puslitbang BSN.
- Taruno. F.X.S.C, Armanu. T, Djumilah. Z, dan Mintarti. R. 2012. (Jurnal). **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Dosen Dengan Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Sebagai Mediator (Studi Pada Perguruan Tinggi Swasta Di Jayapura)”**. *Jurnal Aplikasi Manajemen, Vol. 10, No. 3, September 2012*. Hal : 495-509. ISSN : 1693-5241.
- Thoha, M. 2010. **“Perilaku Organisasi : Konsep Dasar dan Aplikasinya”**. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Triton. PB. 2009. **“Mengelola Sumber Daya Manusia : Kinerja, Motivasi, Kepuasan Kerja dan Produktivitas”**. Yogyakarta : ORYZA.
- Umar, Husein. 2007. **“Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan : Paradigma Positivistik dan Berbasis Pemecahan Masalah”**. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Uno, H.B. 2012. **“Teori Motivasi dan Pengukurannya : Analisis Di Bidang Pendidikan”**. Cetakan ke 9 (Sembilan). Jakarta : Bumi Aksara.
- Utama, A.E. 2013. (Tesis). **“Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Tanaman Pangan Provinsi Jambi”**. Magister Manajemen, Universitas Batanghari Kota Jambi. (tidak dipublikasikan).
- Zuryati. 2005. **“Metode Penelitian Statistika”**. Bandung : Remaja Rosda Karya.

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA,
DAN ETOS KERJA MELALUI MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA ANGGOTA BRIMOB POLRI DETASEMEN B
KABUPATEN MERANGIN**

TESIS

Oleh :

Lego Kardo Sitinjak

B 11022039

PENDAHULUAN

Kekuatan suatu bangsa, selain dilihat dari tingkat kesejahteraan dan tingkat pendidikan yang dimiliki oleh para warga negaranya, dapat dilihat dari kemampuan negara tersebut dalam menjaga suasana dan kondisi politik yang terjadi di dalam negeri. Hal ini dikarenakan, situasi dan kondisi politik di dalam negeri dapat menjadi suatu pertimbangan dari pihak asing (investor) untuk menanamkan modal mereka dalam menunjang pembangunan dan kemajuan suatu negara.

Lebih lanjut, dalam beberapa tahun belakangan, situasi dan kondisi politik di negara Indonesia sudah mulai membaik. Apabila dibandingkan pada masa awal reformasi dimulai. Dimana, tindakan kekerasan, demo, serta anarkisme masih berkejolak hebat. Tentu disini peran aparat petugas Kepolisian Republik Indonesia sangat berperan penting dalam mengamankan agar tidak menimbulkan kekacauan yang lebih besar. Dimana, dalam batang tubuh POLRI sendiri ada beberapa divisi maupun detasemen yang memang bertugas untuk hal-hal yang demikian, yakni Brigadir Mobil atau yang sering disingkat dengan BRIMOB.

Selain dari adanya budaya organisasi, faktor lingkungan kerja turut berperan penting dalam memegang kendali dimana seseorang akan melaksanakan tugas mereka. Hal ini dikarenakan, apabila lingkungan kerja memberi kenyamanan dan membuat motivasi dalam bekerja meningkat, maka individu tersebut akan merasa bahwa ia mendapatkan pekerjaan yang memang sesuai dengan kebutuhan akan dirinya, selain dari adanya kemampuan yang dimiliki.

Pada ruang lingkup kerja Brimob POLRI di Kabupaten Merangin sendiri, terkadang para anggota sering dihadapkan dengan situasi lingkungan kerja yang tidak memungkinkan. Hal ini dikarenakan, mereka selalu dihadapkan pada situasi dimana mereka harus dapat mengambil tindakan yang cepat secara efektif dan efisien tanpa harus menimbulkan dampak buruk terhadap citra mereka di masa yang akan datang.

Lebih jauh, etos kerja disini dapat diartikan sebagai daya keyakinan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan yang mereka lakukan. Tanpa memiliki keyakinan dalam bekerja, tentu akan berakibat menurunnya kinerja dan motivasi dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut. Seperti contoh, apabila seseorang telah merasa berat dan enggan, serta terpaksa melakukan pekerjaan yang diberikan, pada akhirnya penyelesaian tugas akan tidak sesuai dengan waktu yang diharuskan, dan hasil yang diperoleh terkadang cenderung tidak optimal.

Sementara, seseorang tentu akan merasa terdorong dirinya dalam melakukan aktivitas maupun mengerjakan pekerjaan untuk mencapai tujuan dan cita-cita, serta adanya keinginan untuk meningkatkan prestasi diri dalam bekerja pada khususnya. Oleh karena itu, motivasi kerja sangat erat kaitannya dengan keinginan diri pribadi individu untuk terus berkembang demi meraih kesuksesan yang lebih baik dan pada akhirnya akan meningkatkan kinerja dari tempat mereka bekerja itu sendiri.

Dengan demikian, dari beberapa uraian di atas, dapat dikemukakan bahwa faktor-faktor yang dapat menjadi pendorong individu dalam bekerja, baik perusahaan BUMN dan swasta, maupun organisasi pemerintahan lainnya seperti lembaga keamanan seperti TNI/POLRI adalah budaya organisasi, lingkungan kerja, etos kerja, dan motivasi. Hal ini dikarenakan, apabila kinerja dikaitkan dalam hal pekerjaan maka ke empat faktor tersebut dapat menjadi titik tolak dalam penentuan kinerja individu dalam melakukan pekerjaan mereka.

IDENTIFIKASI MASALAH

1. Belum optimalnya pembenahan dan pencarian solusi terhadap kelemahan pelaksanaan kegiatan yang ada pada BRIMOB POLRI Detasemen B Kabupaten Merangin.
2. Kurangnya penambahan personil sesuai dengan DSPP dan memberikan kesempatan untuk mengikuti jenjang pendidikan bagi personil yang memenuhi syarat.
3. Pelaksanaan program / kegiatan pada laporan pertanggungjawaban Brimob POLRI Detasemen B Kabupaten Merangin masih berada dibawah 50%.
4. Tidak adanya kepastian tentang penerimaan promosi jabatan kepada para personil BRIMOB POLRI Detasemen B Kabupaten Merangin.
5. Cenderung personil pada kesatuan Brimob POLRI Detasemen B Kabupaten Merangin yang menerima promosi hanya berjumlah kurang dari 10 orang.
6. Belum optimalnya penilaian terhadap para personil BRIMOB POLRI Detasemen B Kabupaten Merangin sehingga kurang optimal pemberian promosi jabatan.
7. Tidak adanya hubungan komunikasi yang baik dengan pimpinan, maupun sebagian personil BRIMOB POLRI Detasemen B Kabupaten Merangin.
8. Kurangnya pengakuan dari pimpinan BRIMOB POLRI Detasemen B Kabupaten Merangin terhadap prestasi kerja yang diraih oleh para personil.
9. Cenderung para personil BRIMOB POLRI Detasemen B Kabupaten Merangin jarang mengikuti latihan yang dilaksanakan secara penuh.
10. Cenderung pemenuhan kebutuhan akan fasilitas, sarana dan prasarana penunjang kegiatan masih dibawah 50%.
11. Belum kondusifnya pelaksanaan di lapangan, dimana terbatasnya sarana pelaksanaan administratif maupun operasional.
12. Masih terbatasnya fasilitas dalam menunjang kegiatan administrasi yang ada pada BRIMOB POLRI Detasemen B Kabupaten Merangin.
13. Masih terbatasnya sarana dan prasarana dalam menunjang kegiatan operasional yang ada pada BRIMOB POLRI Detasemen B Kabupaten Merangin.
14. Para personil BRIMOB POLRI Detasemen B Kabupaten Merangin masih ada yang tidak masuk tanpa memberikan keterangan yang jelas kepada tim piket.

RUMUSAN MASALAH

1. Bagaimana gambaran budaya organisasi, lingkungan kerja, etos kerja, motivasi kerja, dan kinerja para petugas Brimob POLRI Detasemen B di Kabupaten Merangin ?
2. Bagaimana pengaruh budaya organisasi secara langsung dan tidak langsung terhadap motivasi kerja para petugas Brimob POLRI Detasemen B di Kabupaten Merangin ?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja secara langsung dan tidak langsung terhadap motivasi kerja para petugas Brimob POLRI Detasemen B di Kabupaten Merangin ?
4. Bagaimana pengaruh etos kerja secara langsung dan tidak langsung terhadap motivasi kerja para petugas Brimob POLRI Detasemen B di Kabupaten Merangin ?
5. Bagaimana pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja, dan etos kerja secara bersama-sama terhadap motivasi kerja petugas Brimob POLRI Detasemen B di Kabupaten Merangin ?
6. Bagaimana pengaruh budaya organisasi secara langsung dan tidak langsung terhadap kinerja para petugas Brimob POLRI Detasemen B di Kabupaten Merangin ?
7. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja secara langsung dan tidak langsung terhadap kinerja para petugas Brimob POLRI Detasemen B di Kabupaten Merangin ?
8. Bagaimana pengaruh etos kerja secara langsung dan tidak langsung terhadap kinerja para petugas Brimob POLRI Detasemen B di Kabupaten Merangin ?
9. Bagaimana pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja, dan etos kerja secara bersama-sama terhadap kinerja petugas Brimob POLRI Detasemen B di Kabupaten Merangin ?
10. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja para petugas Brimob POLRI Detasemen B di Kabupaten Merangin ?
11. Bagaimana pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja, dan etos kerja melalui motivasi kerja terhadap kinerja para petugas Brimob POLRI Detasemen B di Kabupaten Merangin ?

TUJUAN PENELITIAN

1. Untuk mengetahui gambaran budaya organisasi, lingkungan kerja, etos kerja, dan motivasi kerja para petugas Brimob POLRI Detasemen B di Kabupaten Merangin.
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi secara langsung dan tidak langsung terhadap motivasi kerja para petugas Brimob POLRI Detasemen B di Kabupaten Merangin.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja secara langsung dan tidak langsung terhadap motivasi kerja para petugas Brimob POLRI Detasemen B di Kabupaten Merangin.
4. Untuk mengetahui pengaruh etos kerja secara langsung dan tidak langsung terhadap motivasi kerja para petugas Brimob POLRI Detasemen B di Kabupaten Merangin.
5. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja, dan etos kerja secara bersama-sama terhadap motivasi kerja petugas Brimob POLRI Detasemen B di Kabupaten Merangin.
6. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi secara langsung dan tidak langsung terhadap kinerja para petugas Brimob POLRI Detasemen B di Kabupaten Merangin.
7. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja secara langsung dan tidak langsung terhadap kinerja para petugas Brimob POLRI Detasemen B di Kabupaten Merangin.
8. Untuk mengetahui pengaruh etos kerja secara langsung dan tidak langsung terhadap kinerja para petugas Brimob POLRI Detasemen B di Kabupaten Merangin.
9. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja, dan etos kerja secara bersama-sama terhadap kinerja petugas Brimob POLRI Detasemen B di Kabupaten Merangin.
10. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja para petugas Brimob POLRI Detasemen B di Kabupaten Merangin.
11. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja, dan etos kerja melalui motivasi kerja terhadap kinerja para petugas Brimob POLRI Detasemen B di Kabupaten Merangin.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Budaya Organisasi.

Sunyoto (2013:225), mengemukakan bahwa budaya organisasi adalah sebagai sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota organisasi yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lain. Sistem makna bersama ini merupakan sekumpulan karakteristik kunci yang dijunjung tinggi oleh organisasi.

2. Kepemimpinan.

Menurut Aribowo (2011:29), menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah semua faktor fisik, psikologis, sosial jaringan dan hubungan yang berlaku dalam organisasi dan terpengaruh terhadap pegawai maupun karyawan dalam menjalankan pekerjaan mereka.

3. Etos Kerja.

Menurut Hariandja (2002:30), mengemukakan bahwa etos kerja adalah sikap yang mendasar terhadap diri dan dunia yang dipancarkan hidup. Sikap disini digambarkan sebagai prinsip masing-masing individu yang sudah menjadi keyakinannya dalam mengambil keputusan.

4. Motivasi Kerja.

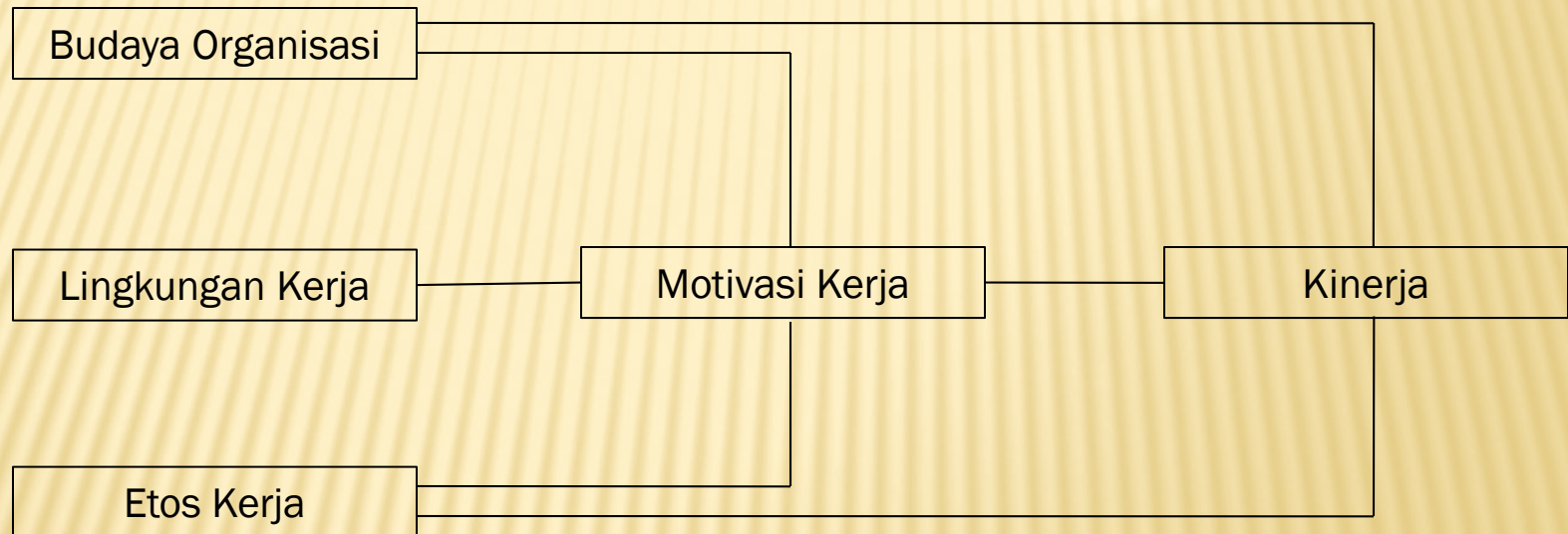
Menurut Sunyoto (2013:191), mengemukakan bahwa motivasi kerja adalah dorongan atau daya penggerak. Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut.

5. Kinerja.

Menurut Maryadi (2013:71), mengemukakan bahwa kinerja didefinisikan merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar kerja yang ditetapkan dalam melaksanakan tugasnya sebagai pegawai.

KERANGKA PEMIKIRAN

Paradigma hubungan antara Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Etos Kerja Melalui Motivasi Kerja terhadap Kinerja.



HIPOTESIS

1. Budaya organisasi, lingkungan kerja, etos kerja, dan motivasi kerja para petugas Brimob POLRI Detasemen B di Kabupaten Merangin berada pada kategori baik.
2. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja para petugas Brimob POLRI Detasemen B di Kabupaten Merangin.
3. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja para petugas Brimob POLRI Detasemen B di Kabupaten Merangin.
4. Etos kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja para petugas Brimob POLRI Detasemen B di Kabupaten Merangin.
5. Budaya organisasi, lingkungan kerja, dan etos kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap motivasi kerja petugas Brimob POLRI Detasemen B di Kabupaten Merangin.
6. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja para petugas Brimob POLRI Detasemen B di Kabupaten Merangin.
7. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja para petugas Brimob POLRI Detasemen B di Kabupaten Merangin.
8. Etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja para petugas Brimob POLRI Detasemen B di Kabupaten Merangin.
9. Budaya organisasi, lingkungan kerja, dan etos kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja petugas Brimob POLRI Detasemen B di Kabupaten Merangin.
10. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja para petugas Brimob POLRI Detasemen B di Kabupaten Merangin.
11. Budaya organisasi, lingkungan kerja, dan etos kerja melalui motivasi kerja berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja para petugas Brimob POLRI Detasemen B di Kabupaten Merangin.

METODE PENELITIAN

Operasional Variabel Penelitian.

Variabel	Indikator	Skala
Budaya Organisasi (X1)	<ul style="list-style-type: none">• Inovasi dan keberanian mengambil resiko.• Perhatian terhadap detil.• Berorientasi kepada hasil.• Berorientasi kepada manusia.• Berorientasi tim.	Ordinal
Lingkungan Kerja (X2)	<ul style="list-style-type: none">• Penerangan.• Suhu Udara.• Suara Bising.• Penggunaan Warna.• Ruang Gerak yang Diperlukan.• Keamanan Kerja.• Hubungan Sesama Rekan Kerja.	Ordinal

Variabel	Indikator	Skala
Etos Kerja (X3)	<ul style="list-style-type: none"> • Rasa Tanggung Jawab. • Hubungan yang Baik Pada Pimpinan, Maupun Rekan Kerja. 	Ordinal
Motivasi Kerja (Y)	<ul style="list-style-type: none"> • Tanggung Jawab. • Memiliki Target. • Memiliki Tujuan. • Umpan Balik. • Perasaan Senang. • Persaingan. • Prestasi. • Kebutuhan. • Penghargaan. • Insentif. • Hubungan. 	Ordinal
Kinerja (Y)	<ul style="list-style-type: none"> • Kuantitas. • Kualitas. • Kerjasama. • Ketepatan. • Kreativitas. 	Ordinal

METODE ANALISIS

Analisis Jalur.

Analisis jalur (path analysis) dapat ditunjukkan dengan persamaan menurut Muhidin & Maman (2007:225), sebagai berikut :

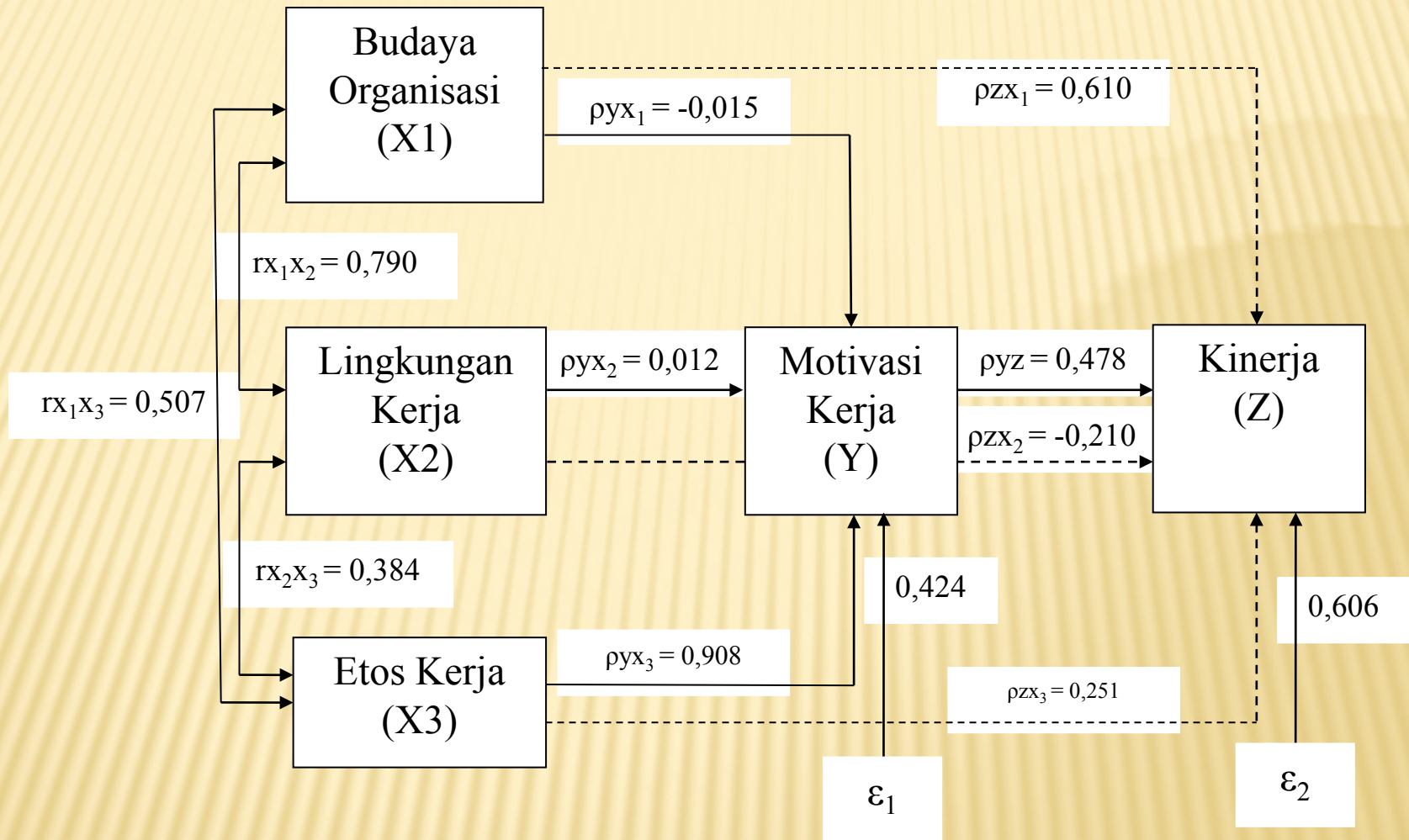
$$Z = P_{ZX1} X1 + P_{ZX2} X2 + P_{ZX3} X3 + P_{ZY} Y + \varepsilon$$

Keterangan :

Z	=	Kinerja
P_1, P_2, P_3	=	Koefisien Jalur
X_1	=	Budaya Organisasi
X_2	=	Lingkungan Kerja
X_3	=	Etos Kerja
Y	=	Motivasi Kerja
ε	=	Nilai <i>Error</i>

HASIL PENELITIAN

Analisis jalur digunakan untuk mendapatkan maupun melihat seberapa besar hubungan maupun pengaruh langsung dan tidak langsung antara variabel independen (eksogenus) terhadap variabel dependen (endogenus). Dimana, pengujian ini dilakukan ketika uji prasyarat data dan uji analisis data telah dilakukan pada bahasan sebelumnya. Adapun pengujian analisis jalur ini sendiri dilakukan dengan menggunakan bantuan program komputer *Statistical Product and Service Solution (SPSS) Versi 19* yang dapat dilihat pada gambar sebagai berikut :



Gambar 1
 Hubungan Kausal dari X1, X2, X3, Melalui Y Terhadap Z

Kesimpulan

1. Dari uraian hasil penelitian dan pembahasan penelitian sebagaimana yang diuraikan pada Bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan yang dapat digunakan untuk mengetahui hasil dalam penelitian ini, antara lain sebagai berikut :
 - a. Budaya Organisasi yang ada pada Brimob POLRI Detasemen B Kabupaten Merangin secara rata-rata termasuk ke dalam kategori sangat baik.
 - b. Lingkungan Kerja yang ada pada Brimob POLRI Detasemen B Kabupaten Merangin secara rata-rata termasuk ke dalam kategori sangat baik.
 - c. Etos Kerja yang ada pada Brimob POLRI Detasemen B Kabupaten Merangin secara rata-rata termasuk ke dalam kategori sangat baik.
 - d. Motivasi Kerja yang ada pada Brimob POLRI Detasemen B Kabupaten Merangin secara rata-rata termasuk ke dalam kategori sangat baik. Selain itu, total capaian responden (TCR) secara rata-rata pada item pernyataan dalam indikator variabel ini memiliki kategori yang tinggi dibandingkan dengan budaya organisasi, lingkungan kerja, dan etos kerja. Sehingga, dapat dikatakan bahwa motivasi kerja lebih dominan dalam mempengaruhi kinerja anggota pada Brimob POLRI Detasemen B Kabupaten Merangin.
 - e. Kinerja anggota pada Brimob POLRI Detasemen B Kabupaten Merangin secara rata-rata termasuk ke dalam kategori sangat baik.

2. Pengaruh budaya organisasi secara langsung terhadap motivasi kerja para anggota pada Brimob POLRI Detasemen B Kabupaten Merangin berpengaruh positif dan signifikansi. Ini memberikan arti bahwa budaya organisasi ikut berpotensi dalam memberikan sebuah mekanisme kerja sehingga terciptanya dorongan kerja yang lebih baik.
3. Pengaruh lingkungan kerja secara langsung terhadap motivasi kerja para anggota pada Brimob POLRI Detasemen B Kabupaten Merangin berpengaruh positif dan signifikansi. Ini memberikan arti bahwa lingkungan kerja dapat memberikan terciptanya suatu gairah dalam bekerja, oleh karena itu dengan adanya lingkungan kerja yang lebih baik maka anggota akan lebih terdorong dalam bekerja.
4. Pengaruh etos kerja secara langsung terhadap motivasi kerja para anggota pada Brimob POLRI Detasemen B Kabupaten Merangin berpengaruh positif dan signifikansi. Ini memberikan arti bahwa dengan adanya rasa tanggung jawab yang tinggi maka anggota akan terbiasa dalam melaksanakan tugas mereka tanpa adanya keluhan dan rasa tidak nyaman.
5. Pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja, dan etos kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja para anggota Brimob POLRI Detasemen B Kabupaten Merangin. Ini memberikan arti bahwa budaya organisasi disamping lingkungan kerja yang mendukung pelaksanaan pekerjaan sehingga timbulnya etos kerja yang tinggi secara bersama-sama mempengaruhi dapat meningkatkan motivasi kerja para personil.

6. Pengaruh budaya organisasi secara langsung terhadap kinerja anggota pada Brimob POLRI Detasemen B Kabupaten Merangin berpengaruh positif dan signifikansi. Ini memberikan arti bahwa budaya organisasi turut memberikan suatu idealisme dalam menuntun para anggota dalam melaksanakan tugas mereka ke arah yang lebih baik demi meningkatkan kinerja yang lebih optimal dari sebelumnya.
7. Pengaruh lingkungan kerja secara langsung terhadap kinerja anggota pada Brimob POLRI Detasemen B Kabupaten Merangin berpengaruh positif dan signifikansi. Ini memberikan arti bahwa lingkungan kerja yang kondusif, memadai, dan mendukung keterlaksanaan tugas yang lebih baik dapat meningkatkan kinerja para anggota.
8. Pengaruh etos kerja secara langsung terhadap kinerja anggota pada Brimob POLRI Detasemen B Kabupaten Merangin berpengaruh positif dan signifikansi. Ini memberikan arti bahwa etos kerja dapat memberikan suatu perasaan bangga akan tugas yang diberikan, sehingga para anggota akan selalu dapat mempertanggungjawabkan tugas yang diberikan kepada mereka sehari-hari.
9. Pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja, dan etos kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja para personil Brimob POLRI Detasemen B Kabupaten Merangin. Ini memberikan arti bahwa apabila budaya organisasi, lingkungan kerja, dan etos kerja turut mempengaruhi dalam kinerja para personil dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sehari-hari.

10. Pengaruh motivasi kerja secara langsung terhadap kinerja anggota pada Brimob POLRI Detasemen B Kabupaten Merangin berpengaruh positif dan signifikansi. Ini memberikan arti bahwa semakin tinggi motivasi kerja para anggota dalam menjalankan tugas yang diberikan maka semakin tinggi pula kinerja dari anggota tersebut.
11. Dari hasil pengujian secara simultan, terbukti bahwa dari empat variabel independen yang diuji pengaruhnya terhadap kinerja, ternyata motivasi kerja mempunyai pengaruh yang lebih dominan terhadap kinerja anggota pada Brimob POLRI Detasemen B Kabupaten Merangin. Ini memberikan arti bahwa, adanya tanggung jawab, memiliki target, memiliki tujuan, umpan balik, perasaan senang, persaingan, prestasi, kebutuhan, penghargaan, insentif, dan hubungan antar sesama maka dapat meningkatkan kinerja anggota pada Brimob POLRI Detasemen B Kabupaten Merangin dalam melaksanakan aktivitas kerja sehari-hari.



TERIMA KASIH



LAMPIRAN



ANGKET PENELITIAN
PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN ETOS
KERJA MELALUI MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA ANGGOTA
BRIMOB POLRI DETASEMEN B KABUPATEN MERANGIN

Saudara / i

Terlebih dahulu kami mengucapkan terima kasih dan penghargaan yang setulusnya atas kesediaan **Saudara/i** responden untuk memberikan data dan informasi yang kami perlukan dalam melakukan penelitian tentang pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja, dan etos kerja terhadap motivasi kerja anggota Brimob POLRI Detasemen B Kabupaten Merangin. Seluruh data dan informasi yang diberikan kepada kami akan dipergunakan semata-mata untuk tujuan penelitian. Untuk itu kami mengharapkan bantuan **Saudara/i** responden mengisi dan memberikan jawaban atas kuesioner ini dengan memberikan tanda centang (√) pada kotak jawaban yang telah disediakan dan mengembalikannya kepada kami.

Terima Kasih

Identitas Responden

1. Nama :
2. Jabatan :
3. Jenis Kelamin :
4. Agama :
5. Pendidikan Terakhir :
6. Masa Tugas :
7. Status : Kawin / Belum Kawin*)

1. Variabel Budaya Organisasi

Pada bagian ini terdapat sejumlah pertanyaan tentang variabel budaya organisasi terhadap kinerja. Dengan kategori jawaban yang disediakan, antara lain :

- | | | | |
|----|-----------------|----|-----------------|
| SS | : Sangat Setuju | KS | : Kurang Setuju |
| S | : Setuju | TS | : Tidak Setuju |
| CS | : Cukup Setuju | | |

No	Daftar Pertanyaan	SS	S	CS	KS	TS
Inovatif						
1.	Pihak Detasemen selalu berupaya untuk memperbaiki sistem kerja apabila mengalami hambatan.					
2.	Pihak Detasemen selalu berusaha untuk menanggulangi setiap permasalahan tugas yang diterima atas konsekuensi tugas.					
Teliti						
3.	Pihak Detasemen selalu memahami terlebih dahulu tugas yang akan diterima.					
4.	Pihak Detasemen selalu mengevaluasi kembali tugas yang diterima sebelum dikerjakan.					
Berorientasi Kepada Hasil						
5.	Pihak Detasemen selalu berusaha memberikan hasil tugas yang maksimal kepada publik.					
6.	Pihak Detasemen selalu mengevaluasi kembali hasil tugas yang diterima sebelum tugas itu dinyatakan telah selesai.					
Berorientasi Kepada Manusia						
7.	Pihak Detasemen selalu member tanggung jawab penuh kepada setiap personilnya dalam mengerjakan tugas mereka.					
8.	Pihak Detasemen selalu memberikan kepercayaan kepada setiap personilnya dalam melaksanakan setiap tugas yang diberikan.					
Berorientasi Kepada Tim						
9.	Pihak Detasemen selalu membentuk tim kerja setiap melakukan tugas yang dinilai cukup serius.					
10.	Pihak Detasemen selalu mengevaluasi setiap tim kerja yang ada sebelum tim tersebut melaksanakan tugas yang diterima.					

2. Variabel Lingkungan Kerja

Pada bagian ini terdapat sejumlah pertanyaan tentang variabel lingkungan kerja terhadap kinerja. Dengan kategori jawaban yang disediakan, antara lain :

- | | | | |
|----|-----------------|----|-----------------|
| SS | : Sangat Setuju | KS | : Kurang Setuju |
| S | : Setuju | TS | : Tidak Setuju |
| CS | : Cukup Setuju | | |

No	Daftar Pertanyaan	SS	S	CS	KS	TS
Penerangan						
11.	Pelaksanaan kegiatan administrasi seharusnya dilaksanakan hanya pada pagi hari.					
12.	Penambahan aliran listrik di pos jaga.					
Suhu Udara						
13.	Kondisi ruang kerja yang tidak panas dan sesak.					
14.	Ada ventilasi udara diruang kerja.					
Suara Bisng						
15.	Tempat bekerja berada jauh dari jalan raya.					
16.	Tempat bekerja jauh dari rumah penduduk.					
Penggunaan Warna						
17.	Warna ruangan kerja tidak terlalu mencolok.					
18.	Pos jaga di cat dengan warna yang sesuai.					
Ruang Gerak yang Diperlukan						
19.	Ukuran ruang bekerja tidak terlalu sempit.					
20.	Pos penjagaan cukup untuk dijaga oleh dua orang.					
Keamanan Kerja						
21.	Tidak adanya gangguan dari masyarakat dalam melaksanakan pekerjaan.					
22.	Merasa aman ketika menjalankan tugas dilapangan.					
Hubungan Sesama Rekan Kerja						
23.	Adanya kerjasama antar anggota di dalam Detasemen.					
24.	Adanya kerjasama antar tim di Detasemen yang sama.					

3. Variabel Etos Kerja

Pada bagian ini terdapat sejumlah pertanyaan tentang variabel etos kerja terhadap kinerja. Dengan kategori jawaban yang disediakan, antara lain :

- SS : Sangat Setuju KS : Kurang Setuju
 S : Setuju TS : Tidak Setuju
 CS : Cukup Setuju

No	Daftar Pertanyaan	SS	S	CS	KS	TS
Rasa Tanggung Jawab						
25.	Menyelesaikan perintah sesuai prosedur yang telah ditetapkan.					
26.	Memberikan laporan tepat pada waktunya.					
27.	Hadir pada jam kerja sesuai waktu yang telah ditetapkan.					
28.	Melaksanakan perintah dengan cepat, efektif, dan efisien.					
Hubungan yang Baik Pada Pimpinan, maupun Rekan Kerja						
29.	Adanya komunikasi yang baik dengan atasan Detasemen.					
30.	Adanya hubungan kerjasama yang solid antar sesama rekan Detasemen.					
31.	Adanya kerjasama tim dengan Detasemen lain.					
32.	Adanya bantuan yang diberikan oleh rekan kerja dilapangan.					

4. Variabel Motivasi Kerja

Pada bagian ini terdapat sejumlah pertanyaan tentang variabel motivasi kerja terhadap kinerja. Dengan kategori jawaban yang disediakan, antara lain :

- SS : Sangat Setuju KS : Kurang Setuju
 S : Setuju TS : Tidak Setuju
 CS : Cukup Setuju

No	Daftar Pertanyaan	SS	S	CS	KS	TS
Tanggung Jawab						
33.	Melaksanakan perintah dan tugas lapangan dengan rasa tanggung jawab penuh.					
Memiliki Target						
34.	Memiliki keinginan untuk meningkatkan prestasi kerja, melalui kenaikan jabatan di tahun yang akan datang.					
Memiliki Tujuan						
35.	Ingin mengabdikan diri kepada bangsa dan negara melalui pekerjaan saat ini.					
Umpan Balik						
36.	Adanya tanggapan positif dari pihak keluarga dengan pekerjaan saat ini.					
Perasaan Senang						
37.	Merasa senang dengan pekerjaan yang dijalani sekarang, tanpa adanya penyesalan.					
Persaingan						
38.	Adanya persaingan antar tim Detasemen untuk meningkatkan prestasi.					
Prestasi						
39.	Selalu ingin menampilkan diri sebagai yang terbaik dalam menjalankan tugas yang diberikan.					
Kebutuhan						
40.	Adanya sikap ingin dihargai oleh sesama rekan satu tim maupun tim lainnya, dalam hal prestasi kerja.					
Penghargaan						
41.	Adanya keinginan untuk mendapatkan penghargaan dari pimpinan maupun rekan satu tim.					
Insentif						
42.	Adanya penambahan uang transport dan makan yang diberikan oleh atasan.					
Hubungan						
43.	Memiliki atasan dan rekan satu tim yang mudah untuk diajak berkomunikasi dan bekerja sama.					

5. Variabel Kinerja

Pada bagian ini terdapat sejumlah pertanyaan tentang variabel kinerja. Dengan kategori jawaban yang disediakan, antara lain :

- SS : Sangat Setuju KS : Kurang Setuju
 S : Setuju TS : Tidak Setuju
 CS : Cukup Setuju

No.	Daftar Pertanyaan	SS	S	CS	KS	TS
Kuantitas						
44.	Saya dapat mengerjakan sejumlah target yang diberikan pimpinan.					
45.	Saya dapat menyelesaikan tugas yang mendesak tepat waktu.					
Kualitas						
46.	Saya melaksanakan tugas sesuai dengan petunjuk dan peraturan yang berlaku.					
47.	Saya mengevaluasi kembali setiap tugas yang saya kerjakan sebelum menyerahkannya.					
Kerjasama						
48.	Saya melaksanakan pekerjaan dengan dibantu oleh rekan kerja.					
49.	Saya mendapatkan bantuan dari pegawai lain dalam melaksanakan pekerjaan yang mendesak.					
Ketepatan						
50.	Saya menyerahkan tugas selalu tepat pada waktu yang telah ditentukan.					
51.	Saya berusaha untuk teliti dan cermat dalam melaksanakan tugas.					
Kreativitas						
52.	Saya menerapkan keterampilan baru dalam pelaksanaan tugas agar cepat selesai.					
53.	Saya memanfaatkan sumber daya yang ada untuk melaksanakan pekerjaan, tanpa harus menunggu fasilitas yang baru.					

Tabel *Product Moment (r)*

n	Taraf Signifikan		N	Taraf Signifikan		n	Taraf Signifikan	
	5%	1%		5%	1%		5%	1%
3	0,997	0,999	27	0,381	0,487	55	0,266	0,345
4	0,950	0,990	28	0,374	0,478	60	0,254	0,330
5	0,878	0,959	29	0,367	0,470	65	0,244	0,317
6	0,811	0,917	30	0,361	0,463	70	0,235	0,306
7	0,754	0,874	31	0,355	0,456	75	0,227	0,296
8	0,707	0,834	32	0,349	0,449	80	0,220	0,286
9	0,666	0,798	33	0,344	0,442	85	0,213	0,278
10	0,632	0,765	34	0,339	0,436	90	0,207	0,270
11	0,602	0,735	35	0,334	0,430	95	0,202	0,263
12	0,576	0,708	36	0,329	0,424	100	0,195	0,256
13	0,553	0,684	37	0,325	0,418	125	0,176	0,230
14	0,532	0,661	38	0,320	0,413	150	0,159	0,210
15	0,514	0,641	39	0,316	0,408	175	0,148	0,194
16	0,497	0,623	40	0,312	0,403	200	0,138	0,181
17	0,482	0,606	41	0,308	0,398	300	0,113	0,148
18	0,468	0,590	42	0,304	0,393	400	0,098	0,128
19	0,456	0,575	43	0,301	0,389	500	0,088	0,115
20	0,444	0,561	44	0,297	0,384	600	0,080	0,105
21	0,433	0,549	45	0,294	0,380	700	0,074	0,097
22	0,423	0,537	46	0,291	0,376	800	0,070	0,091
23	0,413	0,526	47	0,288	0,372	900	0,065	0,086
24	0,404	0,515	48	0,284	0,368	1000	0,062	0,081
25	0,396	0,505	49	0,281	0,364			
26	0,388	0,496	50	0,279	0,361			

Tabel Distribusi t

dk	α untuk Uji Satu Pihak (<i>one tail test</i>)					
	0,25	0,10	0,05	0,025	0,01	0,005
	α untuk Uji Dua Pihak (<i>two tail test</i>)					
	0,50	0,20	0,10	0,05	0,02	0,01
1	1,000	3,078	6,314	12,706	31,821	63,657
2	0,816	1,886	2,920	4,303	6,965	9,925
3	0,765	1,638	2,353	3,182	4,541	5,841
4	0,741	1,533	2,132	2,776	3,747	4,604
5	0,727	1,476	2,015	2,571	3,365	4,032
6	0,718	1,440	1,943	2,447	3,143	3,707
7	0,711	1,415	1,895	2,365	2,998	3,499
8	0,706	1,397	1,860	2,306	2,896	3,355
9	0,703	1,383	1,833	2,262	2,821	3,250
10	0,700	1,372	1,812	2,228	2,764	3,169
11	0,697	1,363	1,796	2,201	2,718	3,106
12	0,695	1,356	1,782	2,179	2,681	3,055
13	0,692	1,350	1,771	2,160	2,650	3,012
14	0,691	1,345	1,761	2,145	2,624	2,977
15	0,690	1,341	1,753	2,131	2,602	2,947
16	0,689	1,337	1,746	2,120	2,583	2,921
17	0,688	1,333	1,740	2,110	2,567	2,898
18	0,688	1,330	1,734	2,101	2,552	2,878
19	0,687	1,328	1,729	2,093	2,539	2,861
20	0,687	1,325	1,725	2,086	2,528	2,845
21	0,686	1,323	1,721	2,080	2,518	2,831
22	0,686	1,321	1,717	2,074	2,508	2,819
23	0,685	1,319	1,714	2,069	2,500	2,807
24	0,685	1,318	1,711	2,064	2,492	2,797
25	0,684	1,316	1,708	2,060	2,485	2,787
26	0,684	1,315	1,706	2,056	2,479	2,779
27	0,684	1,314	1,703	2,052	2,473	2,771
28	0,683	1,313	1,701	2,048	2,467	2,763
29	0,683	1,311	1,699	2,045	2,462	2,756
30	0,683	1,310	1,697	2,042	2,457	2,750
40	0,681	1,303	1,684	2,021	2,423	2,704
60	0,679	1,296	1,671	2,000	2,390	2,660
120	0,677	1,289	1,658	1,980	2,358	2,617
∞	0,674	1,282	1,645	1,960	2,326	2,576

**Rekapitulasi Jawaban Responden Pada Kuesioner
Dan Nilai MSI Dengan Variabel Budaya Organisasi (X1)**

NR	Item										Jumlah	Nilai X1
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
1	4	5	3	4	3	4	4	4	4	3	38	3,800
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5,000
3	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	44	4,400
4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	1	34	3,400
5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	45	4,500
6	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41	4,100
7	5	5	4	5	3	5	4	5	5	5	46	4,600
8	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	48	4,800
9	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	48	4,800
10	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49	4,900
11	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	47	4,700
12	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	47	4,700
13	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	46	4,600
14	5	5	3	4	4	5	5	5	4	5	45	4,500
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4,000
16	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	48	4,800
17	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	45	4,500
18	3	4	4	4	4	3	3	5	4	4	38	3,800
19	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	43	4,300
20	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49	4,900
21	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	46	4,600
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41	4,100
23	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	43	4,300
24	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	42	4,200
25	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49	4,900
26	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	43	4,300
27	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	43	4,300
28	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	36	3,600
29	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	48	4,800
30	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	45	4,500
31	2	2	3	4	5	5	4	4	3	4	36	3,600
32	3	4	1	5	5	5	5	5	4	5	42	4,200
33	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	48	4,800
34	3	3	4	4	4	3	2	2	1	2	28	2,800
35	3	4	3	4	5	4	4	5	5	4	41	4,100
36	4	5	5	4	4	4	4	4	3	4	41	4,100
37	3	3	4	5	5	4	5	4	3	4	40	4,000
38	5	3	2	5	5	5	5	5	2	5	42	4,200
39	2	4	5	5	4	5	5	5	4	5	44	4,400
40	3	5	4	5	5	4	4	5	3	5	43	4,300
41	3	3	4	5	5	4	4	5	4	5	42	4,200
42	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	47	4,700

43	4	5	2	5	4	4	4	5	5	4	42	4,200
44	3	1	4	5	5	5	5	5	5	5	43	4,300
45	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	43	4,300
46	4	3	2	5	5	5	5	5	5	5	44	4,400
47	3	3	3	4	5	4	3	5	5	4	39	3,900
48	3	2	3	3	4	4	4	4	2	3	32	3,200
49	4	4	2	4	4	4	4	4	5	4	39	3,900
50	5	3	3	5	5	5	4	5	3	5	43	4,300
51	2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	46	4,600
52	3	5	3	4	4	4	3	4	4	3	37	3,700
53	3	3	5	5	5	5	5	5	4	5	45	4,500
54	4	3	3	5	4	4	4	5	5	4	41	4,100
55	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	48	4,800
56	3	5	3	4	5	5	5	5	3	4	42	4,200
57	4	3	5	4	5	5	5	5	4	4	44	4,400
58	4	4	3	2	4	4	4	4	5	4	38	3,800
59	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	48	4,800
60	3	3	3	5	5	5	5	5	4	5	43	4,300
61	3	4	5	3	2	4	4	4	4	5	38	3,800
62	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	45	4,500
63	4	5	3	4	3	4	4	4	4	3	38	3,800
64	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49	4,900
65	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	44	4,400
66	4	4	4	3	4	4	4	3	4	1	35	3,500
67	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	45	4,500
68	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41	4,100
69	5	5	4	5	3	5	4	5	4	5	45	4,500
70	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	47	4,700
71	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	48	4,800
72	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	48	4,800
73	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	47	4,700
74	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	47	4,700
75	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	45	4,500
76	4	5	3	4	3	4	4	4	4	3	38	3,800
77	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5,000
78	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	44	4,400
79	4	4	4	3	4	4	4	3	3	1	34	3,400
80	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	45	4,500
81	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41	4,100
82	5	5	4	5	3	5	4	5	5	5	46	4,600
83	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	48	4,800
84	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	48	4,800
85	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49	4,900
86	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	47	4,700
87	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	47	4,700
88	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	46	4,600
89	5	5	3	4	4	5	5	5	4	5	45	4,500
90	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4,000

91	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	48	4,800
92	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	45	4,500
93	3	4	4	4	4	3	3	5	4	4	38	3,800
94	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	43	4,300
95	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49	4,900
96	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	46	4,600
97	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41	4,100
98	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	43	4,300
99	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	42	4,200
100	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49	4,900
101	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	43	4,300
102	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	43	4,300
103	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	36	3,600
104	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	48	4,800
105	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	45	4,500
106	2	2	3	4	5	5	4	4	3	4	36	3,600
107	3	4	1	5	5	5	5	5	4	5	42	4,200
108	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	48	4,800
109	3	3	4	4	4	3	2	2	1	2	28	2,800
110	3	4	3	4	5	4	4	5	5	4	41	4,100
111	4	5	5	4	4	4	4	4	3	4	41	4,100
112	3	3	4	5	5	4	5	4	3	4	40	4,000
113	5	3	2	5	5	5	5	5	2	5	42	4,200
114	2	4	5	5	4	5	5	5	4	5	44	4,400
115	3	5	4	5	5	4	4	5	3	5	43	4,300
116	3	3	4	5	5	4	4	5	4	5	42	4,200
117	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	47	4,700
118	4	5	2	5	4	4	4	5	5	4	42	4,200
119	3	1	4	5	5	5	5	5	5	5	43	4,300
120	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	43	4,300
121	4	3	2	5	5	5	5	5	5	5	44	4,400
122	3	3	3	4	5	4	3	5	5	4	39	3,900
123	3	2	3	3	4	4	4	4	2	3	32	3,200
124	4	4	2	4	4	4	4	4	5	4	39	3,900
125	5	3	3	5	5	5	4	5	3	5	43	4,300
126	2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	46	4,600
127	3	5	3	4	4	4	3	4	4	3	37	3,700
128	3	3	5	5	5	5	5	5	4	5	45	4,500
129	4	3	3	5	4	4	4	5	5	4	41	4,100
130	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	48	4,800
131	3	5	3	4	5	5	5	5	3	4	42	4,200
132	4	3	5	4	5	5	5	5	4	4	44	4,400
133	4	4	3	2	4	4	4	4	5	4	38	3,800
134	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	48	4,800
135	3	3	3	5	5	5	5	5	4	5	43	4,300
136	3	4	5	3	2	4	4	4	4	5	38	3,800
137	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	45	4,500
138	4	5	3	4	3	4	4	4	4	3	38	3,800

139	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49	4,900
140	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	44	4,400
141	4	4	4	3	4	4	4	3	4	1	35	3,500
142	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	45	4,500
143	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41	4,100
144	5	5	4	5	3	5	4	5	4	5	45	4,500
Jumlah	586	608	579	634	638	648	611	659	601	634	6198	619.8

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Total	X1
1	2,828222	4,374732	2,518679	2,953496	1,783221	2,774774	3,187179	2,666353	3,25267	1,801085	28,140	2,814
2	3,954783	4,374732	4,580447	4,374732	4,33241	4,250218	4,71115	4,150737	4,605394	3,977218	43,312	4,331
3	3,954783	4,374732	3,390866	2,953496	2,915047	4,250218	3,187179	4,150737	3,25267	2,617484	35,047	3,505
4	2,828222	3,17838	3,390866	1,783221	2,915047	2,774774	3,187179	1,61775	2,182965	1	24,858	2,486
5	2,828222	4,374732	3,390866	4,374732	4,33241	2,774774	3,187179	2,666353	4,605394	3,977218	36,512	3,651
6	2,828222	3,17838	3,390866	2,953496	2,915047	2,774774	3,187179	4,150737	3,25267	2,617484	31,249	3,125
7	3,954783	4,374732	3,390866	4,374732	1,783221	4,250218	3,187179	4,150737	4,605394	3,977218	38,049	3,805
8	3,954783	4,374732	4,580447	4,374732	2,915047	4,250218	4,71115	2,666353	4,605394	3,977218	40,410	4,041
9	3,954783	3,17838	4,580447	4,374732	4,33241	4,250218	3,187179	4,150737	4,605394	3,977218	40,591	4,059
10	3,954783	4,374732	4,580447	4,374732	4,33241	4,250218	3,187179	4,150737	4,605394	3,977218	41,788	4,179
11	3,954783	4,374732	4,580447	2,953496	4,33241	4,250218	3,187179	4,150737	3,25267	3,977218	39,014	3,901
12	3,954783	4,374732	4,580447	2,953496	4,33241	4,250218	3,187179	4,150737	3,25267	3,977218	39,014	3,901
13	3,954783	3,17838	3,390866	4,374732	2,915047	4,250218	3,187179	4,150737	4,605394	3,977218	37,985	3,798
14	3,954783	4,374732	2,518679	2,953496	2,915047	4,250218	4,71115	4,150737	3,25267	3,977218	37,059	3,706
15	2,828222	3,17838	3,390866	2,953496	2,915047	2,774774	3,187179	2,666353	3,25267	2,617484	29,764	2,976
16	3,954783	4,374732	4,580447	4,374732	4,33241	4,250218	3,187179	4,150737	4,605394	2,617484	40,428	4,043
17	2,828222	4,374732	4,580447	4,374732	4,33241	2,774774	3,187179	2,666353	4,605394	2,617484	36,342	3,634
18	2,004258	3,17838	3,390866	2,953496	2,915047	1,61775	1,707432	4,150737	3,25267	2,617484	27,788	2,779
19	2,828222	3,17838	3,390866	2,953496	4,33241	2,774774	3,187179	4,150737	3,25267	3,977218	34,026	3,403
20	3,954783	4,374732	4,580447	4,374732	4,33241	4,250218	4,71115	2,666353	4,605394	3,977218	41,827	4,183
21	3,954783	4,374732	3,390866	2,953496	2,915047	4,250218	4,71115	4,150737	3,25267	3,977218	37,931	3,793
22	2,828222	3,17838	3,390866	2,953496	2,915047	2,774774	3,187179	2,666353	3,25267	3,977218	31,124	3,112
23	3,954783	4,374732	3,390866	2,953496	2,915047	4,250218	3,187179	2,666353	3,25267	2,617484	33,563	3,356
24	3,954783	3,17838	3,390866	2,953496	2,915047	4,250218	3,187179	2,666353	3,25267	2,617484	32,366	3,237
25	3,954783	4,374732	4,580447	4,374732	4,33241	4,250218	3,187179	4,150737	4,605394	3,977218	41,788	4,179
26	2,828222	4,374732	3,390866	2,953496	2,915047	2,774774	3,187179	4,150737	3,25267	3,977218	33,805	3,380
27	2,828222	4,374732	3,390866	2,953496	2,915047	2,774774	3,187179	4,150737	3,25267	3,977218	33,805	3,380
28	1	3,17838	3,390866	2,953496	2,915047	1	3,187179	2,666353	3,25267	2,617484	26,161	2,616
29	3,954783	4,374732	3,390866	4,374732	4,33241	4,250218	3,187179	4,150737	4,605394	3,977218	40,598	4,060
30	3,954783	4,374732	4,580447	2,953496	2,915047	4,250218	4,71115	2,666353	3,25267	2,617484	36,276	3,628
31	1	1,61775	2,518679	2,953496	4,33241	4,250218	3,187179	2,666353	2,182965	2,617484	27,327	2,733
32	2,004258	3,17838	1	4,374732	4,33241	4,250218	4,71115	4,150737	3,25267	3,977218	35,232	3,523
33	3,954783	4,374732	4,580447	4,374732	4,33241	4,250218	3,187179	2,666353	4,605394	3,977218	40,303	4,030
34	2,004258	2,355002	3,390866	2,953496	2,915047	1,61775	1	1	1	1,476905	19,713	1,971
35	2,004258	3,17838	2,518679	2,953496	4,33241	2,774774	3,187179	4,150737	4,605394	2,617484	32,323	3,232
36	2,828222	4,374732	4,580447	2,953496	2,915047	2,774774	3,187179	2,666353	2,182965	2,617484	31,081	3,108
37	2,004258	2,355002	3,390866	4,374732	4,33241	2,774774	4,71115	2,666353	2,182965	2,617484	31,410	3,141
38	3,954783	2,355002	1,783221	4,374732	4,33241	4,250218	4,71115	4,150737	1,61775	3,977218	35,507	3,551

39	1	3,17838	4,580447	4,374732	2,915047	4,250218	4,71115	4,150737	3,25267	3,977218	36,391	3,639
40	2,004258	4,374732	3,390866	4,374732	4,33241	2,774774	3,187179	4,150737	2,182965	3,977218	34,750	3,475
41	2,004258	2,355002	3,390866	4,374732	4,33241	2,774774	3,187179	4,150737	3,25267	3,977218	33,800	3,380
42	3,954783	3,17838	4,580447	4,374732	4,33241	2,774774	3,187179	4,150737	4,605394	3,977218	39,116	3,912
43	2,828222	4,374732	1,783221	4,374732	2,915047	2,774774	3,187179	4,150737	4,605394	2,617484	33,612	3,361
44	2,004258	1	3,390866	4,374732	4,33241	4,250218	4,71115	4,150737	4,605394	3,977218	36,797	3,680
45	2,828222	4,374732	4,580447	2,953496	2,915047	2,774774	4,71115	2,666353	3,25267	2,617484	33,674	3,367
46	2,828222	2,355002	1,783221	4,374732	4,33241	4,250218	4,71115	4,150737	4,605394	3,977218	37,368	3,737
47	2,004258	2,355002	2,518679	2,953496	4,33241	2,774774	1,707432	4,150737	4,605394	2,617484	30,020	3,002
48	2,004258	1,61775	2,518679	1,783221	2,915047	2,774774	3,187179	2,666353	1,61775	1,801085	22,886	2,289
49	2,828222	3,17838	1,783221	2,953496	2,915047	2,774774	3,187179	2,666353	4,605394	2,617484	29,510	2,951
50	3,954783	2,355002	2,518679	4,374732	4,33241	4,250218	3,187179	4,150737	2,182965	3,977218	35,284	3,528
51	1	3,17838	4,580447	4,374732	4,33241	4,250218	4,71115	4,150737	4,605394	3,977218	39,161	3,916
52	2,004258	4,374732	2,518679	2,953496	2,915047	2,774774	1,707432	2,666353	3,25267	1,801085	26,969	2,697
53	2,004258	2,355002	4,580447	4,374732	4,33241	4,250218	4,71115	4,150737	3,25267	3,977218	37,989	3,799
54	2,828222	2,355002	2,518679	4,374732	2,915047	2,774774	3,187179	4,150737	4,605394	2,617484	32,327	3,233
55	3,954783	3,17838	4,580447	4,374732	4,33241	4,250218	4,71115	4,150737	3,25267	3,977218	40,763	4,076
56	2,004258	4,374732	2,518679	2,953496	4,33241	4,250218	4,71115	4,150737	2,182965	2,617484	34,096	3,410
57	2,828222	2,355002	4,580447	2,953496	4,33241	4,250218	4,71115	4,150737	3,25267	2,617484	36,032	3,603
58	2,828222	3,17838	2,518679	1	2,915047	2,774774	3,187179	2,666353	4,605394	2,617484	28,292	2,829
59	2,004258	4,374732	4,580447	4,374732	4,33241	4,250218	4,71115	4,150737	4,605394	3,977218	41,361	4,136
60	2,004258	2,355002	2,518679	4,374732	4,33241	4,250218	4,71115	4,150737	3,25267	3,977218	35,927	3,593
61	2,004258	3,17838	4,580447	1,783221	1	2,774774	3,187179	2,666353	3,25267	3,977218	28,405	2,840
62	2,828222	2,355002	3,390866	2,953496	4,33241	4,250218	4,71115	4,150737	4,605394	3,977218	37,555	3,755
63	2,828222	4,374732	2,518679	2,953496	1,783221	2,774774	3,187179	2,666353	3,25267	1,801085	28,140	2,814
64	3,954783	4,374732	4,580447	4,374732	4,33241	4,250218	4,71115	4,150737	3,25267	3,977218	41,959	4,196
65	3,954783	4,374732	3,390866	2,953496	2,915047	4,250218	3,187179	4,150737	3,25267	2,617484	35,047	3,505
66	2,828222	3,17838	3,390866	1,783221	2,915047	2,774774	3,187179	1,61775	3,25267	1	25,928	2,593
67	2,828222	4,374732	3,390866	4,374732	4,33241	2,774774	3,187179	2,666353	4,605394	3,977218	36,512	3,651
68	2,828222	3,17838	3,390866	2,953496	2,915047	2,774774	3,187179	4,150737	3,25267	2,617484	31,249	3,125
69	3,954783	4,374732	3,390866	4,374732	1,783221	4,250218	3,187179	4,150737	3,25267	3,977218	36,696	3,670
70	3,954783	4,374732	4,580447	4,374732	2,915047	4,250218	4,71115	2,666353	3,25267	3,977218	39,057	3,906
71	3,954783	3,17838	4,580447	4,374732	4,33241	4,250218	3,187179	4,150737	4,605394	3,977218	40,591	4,059
72	3,954783	4,374732	4,580447	4,374732	4,33241	4,250218	3,187179	4,150737	3,25267	3,977218	40,435	4,044
73	3,954783	4,374732	4,580447	2,953496	4,33241	4,250218	3,187179	4,150737	3,25267	3,977218	39,014	3,901
74	3,954783	4,374732	4,580447	2,953496	4,33241	4,250218	3,187179	4,150737	3,25267	3,977218	39,014	3,901
75	3,954783	3,17838	3,390866	4,374732	2,915047	4,250218	3,187179	4,150737	3,25267	3,977218	36,632	3,663
76	2,828222	4,374732	2,518679	2,953496	1,783221	2,774774	3,187179	2,666353	3,25267	1,801085	28,140	2,814
77	3,954783	4,374732	4,580447	4,374732	4,33241	4,250218	4,71115	4,150737	4,605394	3,977218	43,312	4,331
78	3,954783	4,374732	3,390866	2,953496	2,915047	4,250218	3,187179	4,150737	3,25267	2,617484	35,047	3,505
79	2,828222	3,17838	3,390866	1,783221	2,915047	2,774774	3,187179	1,61775	2,182965	1	24,858	2,486
80	2,828222	4,374732	3,390866	4,374732	4,33241	2,774774	3,187179	2,666353	4,605394	3,977218	36,512	3,651
81	2,828222	3,17838	3,390866	2,953496	2,915047	2,774774	3,187179	4,150737	3,25267	2,617484	31,249	3,125
82	3,954783	4,374732	3,390866	4,374732	1,783221	4,250218	3,187179	4,150737	4,605394	3,977218	38,049	3,805
83	3,954783	4,374732	4,580447	4,374732	2,915047	4,250218	4,71115	2,666353	4,605394	3,977218	40,410	4,041
84	3,954783	3,17838	4,580447	4,374732	4,33241	4,250218	3,187179	4,150737	4,605394	3,977218	40,591	4,059
85	3,954783	4,374732	4,580447	4,374732	4,33241	4,250218	3,187179	4,150737	4,605394	3,977218	41,788	4,179
86	3,954783	4,374732	4,580447	2,953496	4,33241	4,250218	3,187179	4,150737	3,25267	3,977218	39,014	3,901

87	3,954783	4,374732	4,580447	2,953496	4,33241	4,250218	3,187179	4,150737	3,25267	3,977218	39,014	3,901
88	3,954783	3,17838	3,390866	4,374732	2,915047	4,250218	3,187179	4,150737	4,605394	3,977218	37,985	3,798
89	3,954783	4,374732	2,518679	2,953496	2,915047	4,250218	4,71115	4,150737	3,25267	3,977218	37,059	3,706
90	2,828222	3,17838	3,390866	2,953496	2,915047	2,774774	3,187179	2,666353	3,25267	2,617484	29,764	2,976
91	3,954783	4,374732	4,580447	4,374732	4,33241	4,250218	3,187179	4,150737	4,605394	2,617484	40,428	4,043
92	2,828222	4,374732	4,580447	4,374732	4,33241	2,774774	3,187179	2,666353	4,605394	2,617484	36,342	3,634
93	2,004258	3,17838	3,390866	2,953496	2,915047	1,61775	1,707432	4,150737	3,25267	2,617484	27,788	2,779
94	2,828222	3,17838	3,390866	2,953496	4,33241	2,774774	3,187179	4,150737	3,25267	3,977218	34,026	3,403
95	3,954783	4,374732	4,580447	4,374732	4,33241	4,250218	4,71115	2,666353	4,605394	3,977218	41,827	4,183
96	3,954783	4,374732	3,390866	2,953496	2,915047	4,250218	4,71115	4,150737	3,25267	3,977218	37,931	3,793
97	2,828222	3,17838	3,390866	2,953496	2,915047	2,774774	3,187179	2,666353	3,25267	3,977218	31,124	3,112
98	3,954783	4,374732	3,390866	2,953496	2,915047	4,250218	3,187179	2,666353	3,25267	2,617484	33,563	3,356
99	3,954783	3,17838	3,390866	2,953496	2,915047	4,250218	3,187179	2,666353	3,25267	2,617484	32,366	3,237
100	3,954783	4,374732	4,580447	4,374732	4,33241	4,250218	3,187179	4,150737	4,605394	3,977218	41,788	4,179
101	2,828222	4,374732	3,390866	2,953496	2,915047	2,774774	3,187179	4,150737	3,25267	3,977218	33,805	3,380
102	2,828222	4,374732	3,390866	2,953496	2,915047	2,774774	3,187179	4,150737	3,25267	3,977218	33,805	3,380
103	1	3,17838	3,390866	2,953496	2,915047	1	3,187179	2,666353	3,25267	2,617484	26,161	2,616
104	3,954783	4,374732	3,390866	4,374732	4,33241	4,250218	3,187179	4,150737	4,605394	3,977218	40,598	4,060
105	3,954783	4,374732	4,580447	2,953496	2,915047	4,250218	4,71115	2,666353	3,25267	2,617484	36,276	3,628
106	1	1,61775	2,518679	2,953496	4,33241	4,250218	3,187179	2,666353	2,182965	2,617484	27,327	2,733
107	2,004258	3,17838	1	4,374732	4,33241	4,250218	4,71115	4,150737	3,25267	3,977218	35,232	3,523
108	3,954783	4,374732	4,580447	4,374732	4,33241	4,250218	3,187179	2,666353	4,605394	3,977218	40,303	4,030
109	2,004258	2,355002	3,390866	2,953496	2,915047	1,61775	1	1	1	1,476905	19,713	1,971
110	2,004258	3,17838	2,518679	2,953496	4,33241	2,774774	3,187179	4,150737	4,605394	2,617484	32,323	3,232
111	2,828222	4,374732	4,580447	2,953496	2,915047	2,774774	3,187179	2,666353	2,182965	2,617484	31,081	3,108
112	2,004258	2,355002	3,390866	4,374732	4,33241	2,774774	4,71115	2,666353	2,182965	2,617484	31,410	3,141
113	3,954783	2,355002	1,783221	4,374732	4,33241	4,250218	4,71115	4,150737	1,61775	3,977218	35,507	3,551
114	1	3,17838	4,580447	4,374732	2,915047	4,250218	4,71115	4,150737	3,25267	3,977218	36,391	3,639
115	2,004258	4,374732	3,390866	4,374732	4,33241	2,774774	3,187179	4,150737	2,182965	3,977218	34,750	3,475
116	2,004258	2,355002	3,390866	4,374732	4,33241	2,774774	3,187179	4,150737	3,25267	3,977218	33,800	3,380
117	3,954783	3,17838	4,580447	4,374732	4,33241	2,774774	3,187179	4,150737	4,605394	3,977218	39,116	3,912
118	2,828222	4,374732	1,783221	4,374732	2,915047	2,774774	3,187179	4,150737	4,605394	2,617484	33,612	3,361
119	2,004258	1	3,390866	4,374732	4,33241	4,250218	4,71115	4,150737	4,605394	3,977218	36,797	3,680
120	2,828222	4,374732	4,580447	2,953496	2,915047	2,774774	4,71115	2,666353	3,25267	2,617484	33,674	3,367
121	2,828222	2,355002	1,783221	4,374732	4,33241	4,250218	4,71115	4,150737	4,605394	3,977218	37,368	3,737
122	2,004258	2,355002	2,518679	2,953496	4,33241	2,774774	1,707432	4,150737	4,605394	2,617484	30,020	3,002
123	2,004258	1,61775	2,518679	1,783221	2,915047	2,774774	3,187179	2,666353	1,61775	1,801085	22,886	2,289
124	2,828222	3,17838	1,783221	2,953496	2,915047	2,774774	3,187179	2,666353	4,605394	2,617484	29,510	2,951
125	3,954783	2,355002	2,518679	4,374732	4,33241	4,250218	3,187179	4,150737	2,182965	3,977218	35,284	3,528
126	1	3,17838	4,580447	4,374732	4,33241	4,250218	4,71115	4,150737	4,605394	3,977218	39,161	3,916
127	2,004258	4,374732	2,518679	2,953496	2,915047	2,774774	1,707432	2,666353	3,25267	1,801085	26,969	2,697
128	2,004258	2,355002	4,580447	4,374732	4,33241	4,250218	4,71115	4,150737	3,25267	3,977218	37,989	3,799
129	2,828222	2,355002	2,518679	4,374732	2,915047	2,774774	3,187179	4,150737	4,605394	2,617484	32,327	3,233
130	3,954783	3,17838	4,580447	4,374732	4,33241	4,250218	4,71115	4,150737	3,25267	3,977218	40,763	4,076
131	2,004258	4,374732	2,518679	2,953496	4,33241	4,250218	4,71115	4,150737	2,182965	2,617484	34,096	3,410
132	2,828222	2,355002	4,580447	2,953496	4,33241	4,250218	4,71115	4,150737	3,25267	2,617484	36,032	3,603
133	2,828222	3,17838	2,518679	1	2,915047	2,774774	3,187179	2,666353	4,605394	2,617484	28,292	2,829
134	2,004258	4,374732	4,580447	4,374732	4,33241	4,250218	4,71115	4,150737	4,605394	3,977218	41,361	4,136

135	2,004258	2,355002	2,518679	4,374732	4,33241	4,250218	4,71115	4,150737	3,25267	3,977218	35,927	3,593
136	2,004258	3,17838	4,580447	1,783221	1	2,774774	3,187179	2,666353	3,25267	3,977218	28,405	2,840
137	2,828222	2,355002	3,390866	2,953496	4,33241	4,250218	4,71115	4,150737	4,605394	3,977218	37,555	3,755
138	2,828222	4,374732	2,518679	2,953496	1,783221	2,774774	3,187179	2,666353	3,25267	1,801085	28,140	2,814
139	3,954783	4,374732	4,580447	4,374732	4,33241	4,250218	4,71115	4,150737	3,25267	3,977218	41,959	4,196
140	3,954783	4,374732	3,390866	2,953496	2,915047	4,250218	3,187179	4,150737	3,25267	2,617484	35,047	3,505
141	2,828222	3,17838	3,390866	1,783221	2,915047	2,774774	3,187179	1,61775	3,25267	1	25,928	2,593
142	2,828222	4,374732	3,390866	4,374732	4,33241	2,774774	3,187179	2,666353	4,605394	3,977218	36,512	3,651
143	2,828222	3,17838	3,390866	2,953496	2,915047	2,774774	3,187179	4,150737	3,25267	2,617484	31,249	3,125
144	3,954783	4,374732	3,390866	4,374732	1,783221	4,250218	3,187179	4,150737	3,25267	3,977218	36,696	3,670

**Rekapitulasi Jawaban Responden Pada Kuesioner
Dan Nilai MSI Dengan Variabel Lingkungan Kerja (X2)**

NR	Item														Jumlah	Nilai X2
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14		
1	4	5	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	51	3,643
2	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	4	5	63	4,500
3	5	5	4	4	4	5	4	3	4	4	4	3	4	5	58	4,143
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	4	3	57	4,071
5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	62	4,429
6	4	4	4	4	4	4	4	5	1	5	4	2	5	5	55	3,929
7	5	5	4	5	3	5	4	5	3	5	5	2	5	5	61	4,357
8	5	5	5	5	4	5	5	4	3	5	4	4	5	4	63	4,500
9	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	65	4,643
10	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	2	5	5	64	4,571
11	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	62	4,429
12	5	5	5	4	5	5	4	4	3	4	3	3	4	5	59	4,214
13	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	64	4,571
14	5	5	3	4	4	5	5	5	3	4	5	2	5	5	60	4,286
15	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	3	4	4	57	4,071
16	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	3	4	5	64	4,571
17	4	5	5	5	5	4	4	2	4	3	5	5	5	4	60	4,286
18	3	4	4	4	4	3	3	4	5	4	5	5	5	5	58	4,143
19	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	2	2	5	56	4,000
20	5	5	5	5	5	5	5	3	4	3	4	2	4	4	59	4,214
21	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	2	5	5	62	4,429
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	53	3,786
23	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	3	5	4	61	4,357
24	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	3	3	4	59	4,214
25	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	5	62	4,429
26	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	60	4,286
27	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	59	4,214
28	2	4	4	4	4	2	4	5	5	4	4	4	3	4	53	3,786
29	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	3	5	64	4,571
30	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	61	4,357
31	2	2	3	4	5	5	4	4	5	4	5	5	3	4	55	3,929
32	3	4	1	5	5	5	5	4	4	5	4	3	5	5	58	4,143
33	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	67	4,786
34	3	3	4	4	4	3	2	4	5	4	5	4	4	2	51	3,643
35	3	4	3	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	61	4,357
36	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	64	4,571
37	3	3	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	61	4,357
38	5	3	2	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	60	4,286
39	2	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65	4,643
40	3	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	61	4,357
41	3	3	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	59	4,214
42	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	62	4,429

43	4	5	2	5	4	4	4	4	3	4	5	4	5	5	58	4,143
44	3	1	4	5	5	5	5	4	4	4	4	3	4	5	56	4,000
45	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	3	4	4	60	4,286
46	4	3	2	5	5	5	5	2	5	4	5	5	5	5	60	4,286
47	3	3	3	4	5	4	3	3	5	5	5	3	4	5	55	3,929
48	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	51	3,643
49	4	4	2	4	4	4	4	3	5	4	5	3	4	4	54	3,857
50	5	3	3	5	5	5	4	5	4	3	5	2	5	5	59	4,214
51	2	4	5	5	5	5	5	3	5	4	5	2	5	5	60	4,286
52	3	5	3	4	4	4	3	3	5	4	5	4	5	4	56	4,000
53	3	3	5	5	5	5	5	2	5	5	5	2	5	5	60	4,286
54	4	3	3	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	59	4,214
55	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	2	5	5	63	4,500
56	3	5	3	4	5	5	5	2	4	5	4	5	5	5	60	4,286
57	4	3	5	4	5	5	5	3	5	4	5	2	2	5	57	4,071
58	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	51	3,643
59	3	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	2	5	5	60	4,286
60	3	3	3	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	60	4,286
61	3	4	5	3	2	4	4	3	3	3	3	5	3	4	49	3,500
62	4	3	4	4	5	5	5	3	3	4	4	5	5	5	59	4,214
63	4	5	3	4	3	4	4	2	4	4	4	4	5	4	54	3,857
64	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	65	4,643
65	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	64	4,571
66	4	4	4	3	4	4	4	5	5	5	4	3	4	3	56	4,000
67	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	65	4,643
68	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	58	4,143
69	5	5	4	5	3	5	4	5	4	4	4	5	5	5	63	4,500
70	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	66	4,714
71	5	4	5	5	5	5	4	5	5	3	3	4	4	5	62	4,429
72	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4	5	62	4,429
73	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	3	4	3	5	61	4,357
74	5	5	5	4	5	5	4	4	4	3	4	4	4	3	59	4,214
75	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	64	4,571
76	4	5	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	51	3,643
77	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	4	5	63	4,500
78	5	5	4	4	4	5	4	3	4	4	4	3	4	5	58	4,143
79	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	4	3	57	4,071
80	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	62	4,429
81	4	4	4	4	4	4	4	5	1	5	4	2	5	5	55	3,929
82	5	5	4	5	3	5	4	5	3	5	5	2	5	5	61	4,357
83	5	5	5	5	4	5	5	4	3	5	4	4	5	4	63	4,500
84	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	65	4,643
85	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	2	5	5	64	4,571
86	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	62	4,429
87	5	5	5	4	5	5	4	4	3	4	3	3	4	5	59	4,214
88	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	64	4,571
89	5	5	3	4	4	5	5	5	3	4	5	2	5	5	60	4,286
90	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	3	4	4	57	4,071

91	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	3	4	5	64	4,571
92	4	5	5	5	5	4	4	2	4	3	5	5	5	4	60	4,286
93	3	4	4	4	4	3	3	4	5	4	5	5	5	5	58	4,143
94	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	2	2	5	56	4,000
95	5	5	5	5	5	5	5	3	4	3	4	2	4	4	59	4,214
96	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	2	5	5	62	4,429
97	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	53	3,786
98	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	3	5	4	61	4,357
99	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	3	3	4	59	4,214
100	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	5	62	4,429
101	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	60	4,286
102	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	59	4,214
103	2	4	4	4	4	2	4	5	5	4	4	4	3	4	53	3,786
104	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	3	5	64	4,571
105	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	61	4,357
106	2	2	3	4	5	5	4	4	5	4	5	5	3	4	55	3,929
107	3	4	1	5	5	5	5	4	4	5	4	3	5	5	58	4,143
108	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	67	4,786
109	3	3	4	4	4	3	2	4	5	4	5	4	4	2	51	3,643
110	3	4	3	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	61	4,357
111	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	64	4,571
112	3	3	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	61	4,357
113	5	3	2	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	60	4,286
114	2	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65	4,643
115	3	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	61	4,357
116	3	3	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	59	4,214
117	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	62	4,429
118	4	5	2	5	4	4	4	4	3	4	5	4	5	5	58	4,143
119	3	1	4	5	5	5	5	4	4	4	4	3	4	5	56	4,000
120	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	3	4	4	60	4,286
121	4	3	2	5	5	5	5	2	5	4	5	5	5	5	60	4,286
122	3	3	3	4	5	4	3	3	5	5	5	3	4	5	55	3,929
123	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	51	3,643
124	4	4	2	4	4	4	4	3	5	4	5	3	4	4	54	3,857
125	5	3	3	5	5	5	4	5	4	3	5	2	5	5	59	4,214
126	2	4	5	5	5	5	5	3	5	4	5	2	5	5	60	4,286
127	3	5	3	4	4	4	3	3	5	4	5	4	5	4	56	4,000
128	3	3	5	5	5	5	5	2	5	5	5	2	5	5	60	4,286
129	4	3	3	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	59	4,214
130	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	2	5	5	63	4,500
131	3	5	3	4	5	5	5	2	4	5	4	5	5	5	60	4,286
132	4	3	5	4	5	5	5	3	5	4	5	2	2	5	57	4,071
133	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	51	3,643
134	3	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	2	5	5	60	4,286
135	3	3	3	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	60	4,286
136	3	4	5	3	2	4	4	3	3	3	3	5	3	4	49	3,500
137	4	3	4	4	5	5	5	3	3	4	4	5	5	5	59	4,214
138	4	5	3	4	3	4	4	2	4	4	4	4	5	4	54	3,857

139	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	65	4,643
140	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	64	4,571
141	4	4	4	3	4	4	4	5	5	5	4	3	4	3	56	4,000
142	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	65	4,643
143	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	58	4,143
144	5	5	4	5	3	5	4	5	4	4	4	5	5	5	63	4,500
Jumlah	586	608	579	634	638	648	611	580	604	613	642	523	627	657	8550	610,71

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	Total	X2
1	2,828	4,375	2,519	2,953	1,783	2,775	3,187	1,892	3,249	1,000	1,000	1,885	2,794	2,722	34,963	2,497
2	3,955	4,375	4,580	4,375	4,332	4,250	4,711	2,799	3,249	2,332	2,234	1,885	2,794	4,170	50,042	3,574
3	3,955	4,375	3,391	2,953	2,915	4,250	3,187	1,892	3,249	2,332	2,234	1,885	2,794	4,170	43,584	3,113
4	2,828	3,178	3,391	1,783	2,915	2,775	3,187	2,799	3,249	3,706	3,625	3,733	2,794	1,707	41,671	2,977
5	2,828	4,375	3,391	4,375	4,332	2,775	3,187	2,799	3,249	3,706	3,625	2,648	4,143	2,722	48,155	3,440
6	2,828	3,178	3,391	2,953	2,915	2,775	3,187	4,004	1,000	3,706	2,234	1,000	4,143	4,170	41,486	2,963
7	3,955	4,375	3,391	4,375	1,783	4,250	3,187	4,004	2,012	3,706	3,625	1,000	4,143	4,170	47,976	3,427
8	3,955	4,375	4,580	4,375	2,915	4,250	4,711	2,799	2,012	3,706	2,234	2,648	4,143	2,722	49,425	3,530
9	3,955	3,178	4,580	4,375	4,332	4,250	3,187	2,799	4,631	2,332	3,625	3,733	2,794	4,170	51,943	3,710
10	3,955	4,375	4,580	4,375	4,332	4,250	3,187	4,004	3,249	2,332	3,625	1,000	4,143	4,170	51,579	3,684
11	3,955	4,375	4,580	2,953	4,332	4,250	3,187	2,799	3,249	2,332	2,234	2,648	2,794	4,170	47,860	3,419
12	3,955	4,375	4,580	2,953	4,332	4,250	3,187	2,799	2,012	2,332	1,000	1,885	2,794	4,170	44,626	3,188
13	3,955	3,178	3,391	4,375	2,915	4,250	3,187	4,004	3,249	3,706	3,625	3,733	2,794	4,170	50,533	3,610
14	3,955	4,375	2,519	2,953	2,915	4,250	4,711	4,004	2,012	2,332	3,625	1,000	4,143	4,170	46,965	3,355
15	2,828	3,178	3,391	2,953	2,915	2,775	3,187	1,892	4,631	3,706	3,625	1,885	2,794	2,722	42,483	3,035
16	3,955	4,375	4,580	4,375	4,332	4,250	3,187	1,892	4,631	3,706	3,625	1,885	2,794	4,170	51,758	3,697
17	2,828	4,375	4,580	4,375	4,332	2,775	3,187	1,000	3,249	1,000	3,625	3,733	4,143	2,722	45,925	3,280
18	2,004	3,178	3,391	2,953	2,915	1,618	1,707	2,799	4,631	2,332	3,625	3,733	4,143	4,170	43,201	3,086
19	2,828	3,178	3,391	2,953	4,332	2,775	3,187	4,004	3,249	2,332	3,625	1,000	1,000	4,170	42,026	3,002
20	3,955	4,375	4,580	4,375	4,332	4,250	4,711	1,892	3,249	1,000	2,234	1,000	2,794	2,722	45,470	3,248
21	3,955	4,375	3,391	2,953	2,915	4,250	4,711	4,004	3,249	3,706	2,234	1,000	4,143	4,170	49,058	3,504
22	2,828	3,178	3,391	2,953	2,915	2,775	3,187	2,799	3,249	1,000	1,000	1,885	2,794	2,722	36,678	2,620
23	3,955	4,375	3,391	2,953	2,915	4,250	3,187	2,799	3,249	3,706	3,625	1,885	4,143	2,722	47,156	3,368
24	3,955	3,178	3,391	2,953	2,915	4,250	3,187	4,004	3,249	3,706	3,625	1,885	1,785	2,722	44,807	3,201
25	3,955	4,375	4,580	4,375	4,332	4,250	3,187	2,799	2,012	2,332	2,234	2,648	2,794	4,170	48,043	3,432
26	2,828	4,375	3,391	2,953	2,915	2,775	3,187	2,799	3,249	2,332	3,625	3,733	2,794	4,170	45,127	3,223
27	2,828	4,375	3,391	2,953	2,915	2,775	3,187	2,799	4,631	2,332	2,234	2,648	2,794	4,170	44,032	3,145
28	1,000	3,178	3,391	2,953	2,915	1,000	3,187	4,004	4,631	2,332	2,234	2,648	1,785	2,722	37,981	2,713
29	3,955	4,375	3,391	4,375	4,332	4,250	3,187	4,004	4,631	2,332	3,625	2,648	1,785	4,170	51,060	3,647
30	3,955	4,375	4,580	2,953	2,915	4,250	4,711	2,799	3,249	2,332	2,234	2,648	2,794	2,722	46,518	3,323
31	1,000	1,618	2,519	2,953	4,332	4,250	3,187	2,799	4,631	2,332	3,625	3,733	1,785	2,722	41,487	2,963
32	2,004	3,178	1,000	4,375	4,332	4,250	4,711	2,799	3,249	3,706	2,234	1,885	4,143	4,170	46,038	3,288
33	3,955	4,375	4,580	4,375	4,332	4,250	3,187	2,799	4,631	3,706	3,625	3,733	4,143	2,722	54,414	3,887
34	2,004	2,355	3,391	2,953	2,915	1,618	1,000	2,799	4,631	2,332	3,625	2,648	2,794	1,000	36,065	2,576
35	2,004	3,178	2,519	2,953	4,332	2,775	3,187	4,004	4,631	3,706	3,625	2,648	4,143	4,170	47,877	3,420
36	2,828	4,375	4,580	2,953	2,915	2,775	3,187	4,004	4,631	3,706	3,625	3,733	4,143	2,722	50,179	3,584
37	2,004	2,355	3,391	4,375	4,332	2,775	4,711	4,004	3,249	3,706	3,625	2,648	4,143	2,722	48,041	3,431
38	3,955	2,355	1,783	4,375	4,332	4,250	4,711	2,799	3,249	2,332	2,234	2,648	4,143	4,170	47,337	3,381

39	1,000	3,178	4,580	4,375	2,915	4,250	4,711	4,004	4,631	3,706	3,625	3,733	4,143	4,170	53,023	3,787
40	2,004	4,375	3,391	4,375	4,332	2,775	3,187	4,004	3,249	2,332	2,234	2,648	4,143	4,170	47,220	3,373
41	2,004	2,355	3,391	4,375	4,332	2,775	3,187	4,004	3,249	3,706	2,234	2,648	2,794	4,170	45,225	3,230
42	3,955	3,178	4,580	4,375	4,332	2,775	3,187	2,799	3,249	3,706	2,234	2,648	2,794	4,170	47,983	3,427
43	2,828	4,375	1,783	4,375	2,915	2,775	3,187	2,799	2,012	2,332	3,625	2,648	4,143	4,170	43,966	3,140
44	2,004	1,000	3,391	4,375	4,332	4,250	4,711	2,799	3,249	2,332	2,234	1,885	2,794	4,170	43,528	3,109
45	2,828	4,375	4,580	2,953	2,915	2,775	4,711	4,004	4,631	2,332	2,234	1,885	2,794	2,722	45,741	3,267
46	2,828	2,355	1,783	4,375	4,332	4,250	4,711	1,000	4,631	2,332	3,625	3,733	4,143	4,170	48,270	3,448
47	2,004	2,355	2,519	2,953	4,332	2,775	1,707	1,892	4,631	3,706	3,625	1,885	2,794	4,170	41,350	2,954
48	2,004	1,618	2,519	1,783	2,915	2,775	3,187	2,799	3,249	2,332	3,625	1,885	2,794	2,722	36,207	2,586
49	2,828	3,178	1,783	2,953	2,915	2,775	3,187	1,892	4,631	2,332	3,625	1,885	2,794	2,722	39,502	2,822
50	3,955	2,355	2,519	4,375	4,332	4,250	3,187	4,004	3,249	1,000	3,625	1,000	4,143	4,170	46,165	3,297
51	1,000	3,178	4,580	4,375	4,332	4,250	4,711	1,892	4,631	2,332	3,625	1,000	4,143	4,170	48,221	3,444
52	2,004	4,375	2,519	2,953	2,915	2,775	1,707	1,892	4,631	2,332	3,625	2,648	4,143	2,722	41,241	2,946
53	2,004	2,355	4,580	4,375	4,332	4,250	4,711	1,000	4,631	3,706	3,625	1,000	4,143	4,170	48,884	3,492
54	2,828	2,355	2,519	4,375	2,915	2,775	3,187	2,799	4,631	3,706	3,625	2,648	2,794	4,170	45,326	3,238
55	3,955	3,178	4,580	4,375	4,332	4,250	4,711	4,004	3,249	2,332	2,234	1,000	4,143	4,170	50,516	3,608
56	2,004	4,375	2,519	2,953	4,332	4,250	4,711	1,000	3,249	3,706	2,234	3,733	4,143	4,170	47,381	3,384
57	2,828	2,355	4,580	2,953	4,332	4,250	4,711	1,892	4,631	2,332	3,625	1,000	1,000	4,170	44,661	3,190
58	2,828	3,178	2,519	1,000	2,915	2,775	3,187	2,799	3,249	2,332	2,234	1,000	2,794	2,722	35,533	2,538
59	2,004	4,375	4,580	4,375	4,332	4,250	4,711	1,892	3,249	2,332	2,234	1,000	4,143	4,170	47,649	3,404
60	2,004	2,355	2,519	4,375	4,332	4,250	4,711	4,004	3,249	2,332	3,625	2,648	2,794	4,170	47,369	3,384
61	2,004	3,178	4,580	1,783	1,000	2,775	3,187	1,892	2,012	1,000	1,000	3,733	1,785	2,722	32,653	2,332
62	2,828	2,355	3,391	2,953	4,332	4,250	4,711	1,892	2,012	2,332	2,234	3,733	4,143	4,170	45,338	3,238
63	2,828	4,375	2,519	2,953	1,783	2,775	3,187	1,000	3,249	2,332	2,234	2,648	4,143	2,722	38,749	2,768
64	3,955	4,375	4,580	4,375	4,332	4,250	4,711	2,799	3,249	2,332	2,234	2,648	4,143	4,170	52,154	3,725
65	3,955	4,375	3,391	2,953	2,915	4,250	3,187	4,004	3,249	2,332	3,625	3,733	4,143	4,170	50,284	3,592
66	2,828	3,178	3,391	1,783	2,915	2,775	3,187	4,004	4,631	3,706	2,234	1,885	2,794	1,707	41,020	2,930
67	2,828	4,375	3,391	4,375	4,332	2,775	3,187	4,004	4,631	3,706	3,625	3,733	4,143	2,722	51,828	3,702
68	2,828	3,178	3,391	2,953	2,915	2,775	3,187	2,799	3,249	2,332	2,234	2,648	4,143	4,170	42,803	3,057
69	3,955	4,375	3,391	4,375	1,783	4,250	3,187	4,004	3,249	2,332	2,234	3,733	4,143	4,170	49,182	3,513
70	3,955	4,375	4,580	4,375	2,915	4,250	4,711	4,004	4,631	2,332	3,625	2,648	4,143	2,722	53,266	3,805
71	3,955	3,178	4,580	4,375	4,332	4,250	3,187	4,004	4,631	1,000	1,000	2,648	2,794	4,170	48,106	3,436
72	3,955	4,375	4,580	4,375	4,332	4,250	3,187	2,799	3,249	1,000	2,234	2,648	2,794	4,170	47,949	3,425
73	3,955	4,375	4,580	2,953	4,332	4,250	3,187	2,799	3,249	3,706	1,000	2,648	1,785	4,170	46,991	3,356
74	3,955	4,375	4,580	2,953	4,332	4,250	3,187	2,799	3,249	1,000	2,234	2,648	2,794	1,707	44,064	3,147
75	3,955	3,178	3,391	4,375	2,915	4,250	3,187	2,799	3,249	3,706	3,625	3,733	4,143	4,170	50,677	3,620
76	2,828	4,375	2,519	2,953	1,783	2,775	3,187	1,892	3,249	1,000	1,000	1,885	2,794	2,722	34,963	2,497
77	3,955	4,375	4,580	4,375	4,332	4,250	4,711	2,799	3,249	2,332	2,234	1,885	2,794	4,170	50,042	3,574
78	3,955	4,375	3,391	2,953	2,915	4,250	3,187	1,892	3,249	2,332	2,234	1,885	2,794	4,170	43,584	3,113
79	2,828	3,178	3,391	1,783	2,915	2,775	3,187	2,799	3,249	3,706	3,625	3,733	2,794	1,707	41,671	2,977
80	2,828	4,375	3,391	4,375	4,332	2,775	3,187	2,799	3,249	3,706	3,625	2,648	4,143	2,722	48,155	3,440
81	2,828	3,178	3,391	2,953	2,915	2,775	3,187	4,004	1,000	3,706	2,234	1,000	4,143	4,170	41,486	2,963
82	3,955	4,375	3,391	4,375	1,783	4,250	3,187	4,004	2,012	3,706	3,625	1,000	4,143	4,170	47,976	3,427
83	3,955	4,375	4,580	4,375	2,915	4,250	4,711	2,799	2,012	3,706	2,234	2,648	4,143	2,722	49,425	3,530
84	3,955	3,178	4,580	4,375	4,332	4,250	3,187	2,799	4,631	2,332	3,625	3,733	2,794	4,170	51,943	3,710
85	3,955	4,375	4,580	4,375	4,332	4,250	3,187	4,004	3,249	2,332	3,625	1,000	4,143	4,170	51,579	3,684
86	3,955	4,375	4,580	2,953	4,332	4,250	3,187	2,799	3,249	2,332	2,234	2,648	2,794	4,170	47,860	3,419

87	3,955	4,375	4,580	2,953	4,332	4,250	3,187	2,799	2,012	2,332	1,000	1,885	2,794	4,170	44,626	3,188
88	3,955	3,178	3,391	4,375	2,915	4,250	3,187	4,004	3,249	3,706	3,625	3,733	2,794	4,170	50,533	3,610
89	3,955	4,375	2,519	2,953	2,915	4,250	4,711	4,004	2,012	2,332	3,625	1,000	4,143	4,170	46,965	3,355
90	2,828	3,178	3,391	2,953	2,915	2,775	3,187	1,892	4,631	3,706	3,625	1,885	2,794	2,722	42,483	3,035
91	3,955	4,375	4,580	4,375	4,332	4,250	3,187	1,892	4,631	3,706	3,625	1,885	2,794	4,170	51,758	3,697
92	2,828	4,375	4,580	4,375	4,332	2,775	3,187	1,000	3,249	1,000	3,625	3,733	4,143	2,722	45,925	3,280
93	2,004	3,178	3,391	2,953	2,915	1,618	1,707	2,799	4,631	2,332	3,625	3,733	4,143	4,170	43,201	3,086
94	2,828	3,178	3,391	2,953	4,332	2,775	3,187	4,004	3,249	2,332	3,625	1,000	1,000	4,170	42,026	3,002
95	3,955	4,375	4,580	4,375	4,332	4,250	4,711	1,892	3,249	1,000	2,234	1,000	2,794	2,722	45,470	3,248
96	3,955	4,375	3,391	2,953	2,915	4,250	4,711	4,004	3,249	3,706	2,234	1,000	4,143	4,170	49,058	3,504
97	2,828	3,178	3,391	2,953	2,915	2,775	3,187	2,799	3,249	1,000	1,000	1,885	2,794	2,722	36,678	2,620
98	3,955	4,375	3,391	2,953	2,915	4,250	3,187	2,799	3,249	3,706	3,625	1,885	4,143	2,722	47,156	3,368
99	3,955	3,178	3,391	2,953	2,915	4,250	3,187	4,004	3,249	3,706	3,625	1,885	1,785	2,722	44,807	3,201
100	3,955	4,375	4,580	4,375	4,332	4,250	3,187	2,799	2,012	2,332	2,234	2,648	2,794	4,170	48,043	3,432
101	2,828	4,375	3,391	2,953	2,915	2,775	3,187	2,799	3,249	2,332	3,625	3,733	2,794	4,170	45,127	3,223
102	2,828	4,375	3,391	2,953	2,915	2,775	3,187	2,799	4,631	2,332	2,234	2,648	2,794	4,170	44,032	3,145
103	1,000	3,178	3,391	2,953	2,915	1,000	3,187	4,004	4,631	2,332	2,234	2,648	1,785	2,722	37,981	2,713
104	3,955	4,375	3,391	4,375	4,332	4,250	3,187	4,004	4,631	2,332	3,625	2,648	1,785	4,170	51,060	3,647
105	3,955	4,375	4,580	2,953	2,915	4,250	4,711	2,799	3,249	2,332	2,234	2,648	2,794	2,722	46,518	3,323
106	1,000	1,618	2,519	2,953	4,332	4,250	3,187	2,799	4,631	2,332	3,625	3,733	1,785	2,722	41,487	2,963
107	2,004	3,178	1,000	4,375	4,332	4,250	4,711	2,799	3,249	3,706	2,234	1,885	4,143	4,170	46,038	3,288
108	3,955	4,375	4,580	4,375	4,332	4,250	3,187	2,799	4,631	3,706	3,625	3,733	4,143	2,722	54,414	3,887
109	2,004	2,355	3,391	2,953	2,915	1,618	1,000	2,799	4,631	2,332	3,625	2,648	2,794	1,000	36,065	2,576
110	2,004	3,178	2,519	2,953	4,332	2,775	3,187	4,004	4,631	3,706	3,625	2,648	4,143	4,170	47,877	3,420
111	2,828	4,375	4,580	2,953	2,915	2,775	3,187	4,004	4,631	3,706	3,625	3,733	4,143	2,722	50,179	3,584
112	2,004	2,355	3,391	4,375	4,332	2,775	4,711	4,004	3,249	3,706	3,625	2,648	4,143	2,722	48,041	3,431
113	3,955	2,355	1,783	4,375	4,332	4,250	4,711	2,799	3,249	2,332	2,234	2,648	4,143	4,170	47,337	3,381
114	1,000	3,178	4,580	4,375	2,915	4,250	4,711	4,004	4,631	3,706	3,625	3,733	4,143	4,170	53,023	3,787
115	2,004	4,375	3,391	4,375	4,332	2,775	3,187	4,004	3,249	2,332	2,234	2,648	4,143	4,170	47,220	3,373
116	2,004	2,355	3,391	4,375	4,332	2,775	3,187	4,004	3,249	3,706	2,234	2,648	2,794	4,170	45,225	3,230
117	3,955	3,178	4,580	4,375	4,332	2,775	3,187	2,799	3,249	3,706	2,234	2,648	2,794	4,170	47,983	3,427
118	2,828	4,375	1,783	4,375	2,915	2,775	3,187	2,799	2,012	2,332	3,625	2,648	4,143	4,170	43,966	3,140
119	2,004	1,000	3,391	4,375	4,332	4,250	4,711	2,799	3,249	2,332	2,234	1,885	2,794	4,170	43,528	3,109
120	2,828	4,375	4,580	2,953	2,915	2,775	4,711	4,004	4,631	2,332	2,234	1,885	2,794	2,722	45,741	3,267
121	2,828	2,355	1,783	4,375	4,332	4,250	4,711	1,000	4,631	2,332	3,625	3,733	4,143	4,170	48,270	3,448
122	2,004	2,355	2,519	2,953	4,332	2,775	1,707	1,892	4,631	3,706	3,625	1,885	2,794	4,170	41,350	2,954
123	2,004	1,618	2,519	1,783	2,915	2,775	3,187	2,799	3,249	2,332	3,625	1,885	2,794	2,722	36,207	2,586
124	2,828	3,178	1,783	2,953	2,915	2,775	3,187	1,892	4,631	2,332	3,625	1,885	2,794	2,722	39,502	2,822
125	3,955	2,355	2,519	4,375	4,332	4,250	3,187	4,004	3,249	1,000	3,625	1,000	4,143	4,170	46,165	3,297
126	1,000	3,178	4,580	4,375	4,332	4,250	4,711	1,892	4,631	2,332	3,625	1,000	4,143	4,170	48,221	3,444
127	2,004	4,375	2,519	2,953	2,915	2,775	1,707	1,892	4,631	2,332	3,625	2,648	4,143	2,722	41,241	2,946
128	2,004	2,355	4,580	4,375	4,332	4,250	4,711	1,000	4,631	3,706	3,625	1,000	4,143	4,170	48,884	3,492
129	2,828	2,355	2,519	4,375	2,915	2,775	3,187	2,799	4,631	3,706	3,625	2,648	2,794	4,170	45,326	3,238
130	3,955	3,178	4,580	4,375	4,332	4,250	4,711	4,004	3,249	2,332	2,234	1,000	4,143	4,170	50,516	3,608
131	2,004	4,375	2,519	2,953	4,332	4,250	4,711	1,000	3,249	3,706	2,234	3,733	4,143	4,170	47,381	3,384
132	2,828	2,355	4,580	2,953	4,332	4,250	4,711	1,892	4,631	2,332	3,625	1,000	1,000	4,170	44,661	3,190
133	2,828	3,178	2,519	1,000	2,915	2,775	3,187	2,799	3,249	2,332	2,234	1,000	2,794	2,722	35,533	2,538
134	2,004	4,375	4,580	4,375	4,332	4,250	4,711	1,892	3,249	2,332	2,234	1,000	4,143	4,170	47,649	3,404

135	2,004	2,355	2,519	4,375	4,332	4,250	4,711	4,004	3,249	2,332	3,625	2,648	2,794	4,170	47,369	3,384
136	2,004	3,178	4,580	1,783	1,000	2,775	3,187	1,892	2,012	1,000	1,000	3,733	1,785	2,722	32,653	2,332
137	2,828	2,355	3,391	2,953	4,332	4,250	4,711	1,892	2,012	2,332	2,234	3,733	4,143	4,170	45,338	3,238
138	2,828	4,375	2,519	2,953	1,783	2,775	3,187	1,000	3,249	2,332	2,234	2,648	4,143	2,722	38,749	2,768
139	3,955	4,375	4,580	4,375	4,332	4,250	4,711	2,799	3,249	2,332	2,234	2,648	4,143	4,170	52,154	3,725
140	3,955	4,375	3,391	2,953	2,915	4,250	3,187	4,004	3,249	2,332	3,625	3,733	4,143	4,170	50,284	3,592
141	2,828	3,178	3,391	1,783	2,915	2,775	3,187	4,004	4,631	3,706	2,234	1,885	2,794	1,707	41,020	2,930
142	2,828	4,375	3,391	4,375	4,332	2,775	3,187	4,004	4,631	3,706	3,625	3,733	4,143	2,722	51,828	3,702
143	2,828	3,178	3,391	2,953	2,915	2,775	3,187	2,799	3,249	2,332	2,234	2,648	4,143	4,170	42,803	3,057
144	3,955	4,375	3,391	4,375	1,783	4,250	3,187	4,004	3,249	2,332	2,234	3,733	4,143	4,170	49,182	3,513

**Rekapitulasi Jawaban Responden Pada Kuesioner
Dan Nilai MSI Dengan Variabel Etos Kerja (X3)**

NR	Item								Jumlah	Nilai X3
	1	2	3	4	5	6	7	8		
1	4	4	3	3	3	3	4	3	27	3,375
2	5	5	1	5	5	5	5	5	36	4,500
3	5	4	4	4	4	4	4	4	33	4,125
4	4	4	1	1	2	3	2	4	21	2,625
5	4	4	5	5	5	4	5	5	37	4,625
6	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4,000
7	5	4	4	5	4	5	5	3	35	4,375
8	5	5	5	5	5	5	5	4	39	4,875
9	5	4	3	5	5	4	5	5	36	4,500
10	5	4	5	5	5	5	4	5	38	4,750
11	5	4	5	5	5	5	4	5	38	4,750
12	5	4	5	5	5	5	4	5	38	4,750
13	5	4	3	5	5	4	5	4	35	4,375
14	5	5	5	5	5	5	5	4	39	4,875
15	4	4	3	4	3	4	4	4	30	3,750
16	5	4	4	4	5	5	5	5	37	4,625
17	4	4	4	4	4	4	4	5	33	4,125
18	3	3	3	4	5	4	4	4	30	3,750
19	4	4	4	5	5	5	4	5	36	4,500
20	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5,000
21	5	5	5	5	5	4	5	4	38	4,750
22	4	4	5	5	4	4	4	4	34	4,250
23	5	4	4	4	4	4	4	4	33	4,125
24	5	4	3	4	4	4	4	4	32	4,000
25	5	4	3	5	5	5	5	5	37	4,625
26	4	4	5	5	4	4	5	4	35	4,375
27	4	4	5	5	4	4	5	4	35	4,375
28	2	4	3	4	4	4	4	4	29	3,625
29	5	4	3	5	5	5	5	5	37	4,625
30	5	5	3	4	4	4	4	4	33	4,125
31	4	5	4	5	5	5	5	5	38	4,750
32	5	5	5	5	4	4	4	4	36	4,500
33	5	4	5	4	5	2	1	3	29	3,625
34	4	4	5	3	5	5	5	4	35	4,375
35	4	5	4	4	5	4	2	5	33	4,125
36	5	5	2	5	3	3	4	4	31	3,875
37	5	4	4	4	4	4	3	4	32	4,000
38	4	4	3	5	4	2	5	3	30	3,750
39	4	5	4	5	5	3	4	5	35	4,375
40	5	5	4	5	4	5	4	4	36	4,500
41	5	4	2	4	5	4	3	4	31	3,875
42	5	4	5	4	4	3	5	4	34	4,250

43	4	4	5	5	5	4	2	3	32	4,000
44	5	5	5	5	4	5	4	5	38	4,750
45	5	5	5	4	5	4	3	4	35	4,375
46	5	5	3	4	4	5	3	4	33	4,125
47	4	5	3	5	5	4	1	4	31	3,875
48	3	5	4	4	5	3	2	5	31	3,875
49	4	4	2	3	4	5	4	4	30	3,750
50	2	4	2	5	5	4	3	4	29	3,625
51	4	4	3	4	4	5	3	3	30	3,750
52	4	4	4	3	5	3	5	4	32	4,000
53	5	4	2	5	5	5	4	4	34	4,250
54	5	2	4	5	5	2	3	5	31	3,875
55	5	4	5	5	4	5	3	5	36	4,500
56	4	5	5	5	3	4	1	5	32	4,000
57	5	5	5	5	5	2	2	4	33	4,125
58	5	5	4	4	4	3	5	3	33	4,125
59	5	5	4	5	5	5	4	4	37	4,625
60	5	4	2	5	5	4	2	4	31	3,875
61	3	4	4	4	4	2	3	4	28	3,500
62	3	3	4	5	3	5	5	5	33	4,125
63	4	3	2	5	5	4	1	4	28	3,500
64	4	3	4	5	4	5	3	3	31	3,875
65	5	4	5	4	5	4	3	5	35	4,375
66	5	4	4	5	5	4	2	4	33	4,125
67	5	5	3	5	4	5	4	4	35	4,375
68	4	5	4	5	5	4	5	3	35	4,375
69	3	4	2	5	4	5	4	5	32	4,000
70	4	5	2	4	5	4	3	4	31	3,875
71	5	4	3	3	4	3	3	3	28	3,500
72	5	4	4	5	3	3	5	4	33	4,125
73	5	4	2	5	5	3	2	5	31	3,875
74	4	3	4	5	5	4	4	4	33	4,125
75	4	3	4	5	5	3	3	3	30	3,750
76	4	4	3	3	3	3	4	3	27	3,375
77	5	5	1	5	5	5	5	5	36	4,500
78	5	4	4	4	4	4	4	4	33	4,125
79	4	4	1	1	2	3	2	4	21	2,625
80	4	4	5	5	5	4	5	5	37	4,625
81	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4,000
82	5	4	4	5	4	5	5	3	35	4,375
83	5	5	5	5	5	5	5	4	39	4,875
84	5	4	3	5	5	4	5	5	36	4,500
85	5	4	5	5	5	5	4	5	38	4,750
86	5	4	5	5	5	5	4	5	38	4,750
87	5	4	5	5	5	5	4	5	38	4,750
88	5	4	3	5	5	4	5	4	35	4,375
89	5	5	5	5	5	5	5	4	39	4,875
90	4	4	3	4	3	4	4	4	30	3,750

91	5	4	4	4	5	5	5	5	37	4,625
92	4	4	4	4	4	4	4	5	33	4,125
93	3	3	3	4	5	4	4	4	30	3,750
94	4	4	4	5	5	5	4	5	36	4,500
95	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5,000
96	5	5	5	5	5	4	5	4	38	4,750
97	4	4	5	5	4	4	4	4	34	4,250
98	5	4	4	4	4	4	4	4	33	4,125
99	5	4	3	4	4	4	4	4	32	4,000
100	5	4	3	5	5	5	5	5	37	4,625
101	4	4	5	5	4	4	5	4	35	4,375
102	4	4	5	5	4	4	5	4	35	4,375
103	2	4	3	4	4	4	4	4	29	3,625
104	5	4	3	5	5	5	5	5	37	4,625
105	5	5	3	4	4	4	4	4	33	4,125
106	4	5	4	5	5	5	5	5	38	4,750
107	5	5	5	5	4	4	4	4	36	4,500
108	5	4	5	4	5	2	1	3	29	3,625
109	4	4	5	3	5	5	5	4	35	4,375
110	4	5	4	4	5	4	2	5	33	4,125
111	5	5	2	5	3	3	4	4	31	3,875
112	5	4	4	4	4	4	3	4	32	4,000
113	4	4	3	5	4	2	5	3	30	3,750
114	4	5	4	5	5	3	4	5	35	4,375
115	5	5	4	5	4	5	4	4	36	4,500
116	5	4	2	4	5	4	3	4	31	3,875
117	5	4	5	4	4	3	5	4	34	4,250
118	4	4	5	5	5	4	2	3	32	4,000
119	5	5	5	5	4	5	4	5	38	4,750
120	5	5	5	4	5	4	3	4	35	4,375
121	5	5	3	4	4	5	3	4	33	4,125
122	4	5	3	5	5	4	1	4	31	3,875
123	3	5	4	4	5	3	2	5	31	3,875
124	4	4	2	3	4	5	4	4	30	3,750
125	2	4	2	5	5	4	3	4	29	3,625
126	4	4	3	4	4	5	3	3	30	3,750
127	4	4	4	3	5	3	5	4	32	4,000
128	5	4	2	5	5	5	4	4	34	4,250
129	5	2	4	5	5	2	3	5	31	3,875
130	5	4	5	5	4	5	3	5	36	4,500
131	4	5	5	5	3	4	1	5	32	4,000
132	5	5	5	5	5	2	2	4	33	4,125
133	5	5	4	4	4	3	5	3	33	4,125
134	5	5	4	5	5	5	4	4	37	4,625
135	5	4	2	5	5	4	2	4	31	3,875
136	3	4	4	4	4	2	3	4	28	3,500
137	3	3	4	5	3	5	5	5	33	4,125
138	4	3	2	5	5	4	1	4	28	3,500

139	4	3	4	5	4	5	3	3	31	3,875
140	5	4	5	4	5	4	3	5	35	4,375
141	5	4	4	5	5	4	2	4	33	4,125
142	5	5	3	5	4	5	4	4	35	4,375
143	4	5	4	5	5	4	5	3	35	4,375
144	3	4	2	5	4	5	4	5	32	4,000
Jumlah	637	609	541	649	639	588	542	603	4808	601

	1	2	3	4	5	6	7	8	Total	X3
1	2,676136	3,240976	2,678865	1,84942	1,90855	1,865475	3,087454	1	18,307	2,288
2	4,038087	4,683712	1	4,1902	4,290952	4,004311	4,180577	3,683535	30,071	3,759
3	4,038087	3,240976	3,416897	2,802914	2,929001	2,780384	3,087454	2,32613	24,622	3,078
4	2,676136	3,240976	1	1	1	1,865475	1,772358	2,32613	14,881	1,860
5	2,676136	3,240976	4,486492	4,1902	4,290952	2,780384	4,180577	3,683535	29,529	3,691
6	2,676136	3,240976	3,416897	2,802914	2,929001	2,780384	3,087454	2,32613	23,260	2,907
7	4,038087	3,240976	3,416897	4,1902	2,929001	4,004311	4,180577	1	27,000	3,375
8	4,038087	4,683712	4,486492	4,1902	4,290952	4,004311	4,180577	2,32613	32,200	4,025
9	4,038087	3,240976	2,678865	4,1902	4,290952	2,780384	4,180577	3,683535	29,084	3,635
10	4,038087	3,240976	4,486492	4,1902	4,290952	4,004311	3,087454	3,683535	31,022	3,878
11	4,038087	3,240976	4,486492	4,1902	4,290952	4,004311	3,087454	3,683535	31,022	3,878
12	4,038087	3,240976	4,486492	4,1902	4,290952	4,004311	3,087454	3,683535	31,022	3,878
13	4,038087	3,240976	2,678865	4,1902	4,290952	2,780384	4,180577	2,32613	27,726	3,466
14	4,038087	4,683712	4,486492	4,1902	4,290952	4,004311	4,180577	2,32613	32,200	4,025
15	2,676136	3,240976	2,678865	2,802914	1,90855	2,780384	3,087454	2,32613	21,501	2,688
16	4,038087	3,240976	3,416897	2,802914	4,290952	4,004311	4,180577	3,683535	29,658	3,707
17	2,676136	3,240976	3,416897	2,802914	2,929001	2,780384	3,087454	3,683535	24,617	3,077
18	1,736249	1,90855	2,678865	2,802914	4,290952	2,780384	3,087454	2,32613	21,611	2,701
19	2,676136	3,240976	3,416897	4,1902	4,290952	4,004311	3,087454	3,683535	28,590	3,574
20	4,038087	4,683712	4,486492	4,1902	4,290952	4,004311	4,180577	3,683535	33,558	4,195
21	4,038087	4,683712	4,486492	4,1902	4,290952	2,780384	4,180577	2,32613	30,977	3,872
22	2,676136	3,240976	4,486492	4,1902	2,929001	2,780384	3,087454	2,32613	25,717	3,215
23	4,038087	3,240976	3,416897	2,802914	2,929001	2,780384	3,087454	2,32613	24,622	3,078
24	4,038087	3,240976	2,678865	2,802914	2,929001	2,780384	3,087454	2,32613	23,884	2,985
25	4,038087	3,240976	2,678865	4,1902	4,290952	4,004311	4,180577	3,683535	30,308	3,788
26	2,676136	3,240976	4,486492	4,1902	2,929001	2,780384	4,180577	2,32613	26,810	3,351
27	2,676136	3,240976	4,486492	4,1902	2,929001	2,780384	4,180577	2,32613	26,810	3,351
28	1	3,240976	2,678865	2,802914	2,929001	2,780384	3,087454	2,32613	20,846	2,606
29	4,038087	3,240976	2,678865	4,1902	4,290952	4,004311	4,180577	3,683535	30,308	3,788
30	4,038087	4,683712	2,678865	2,802914	2,929001	2,780384	3,087454	2,32613	25,327	3,166
31	2,676136	4,683712	3,416897	4,1902	4,290952	4,004311	4,180577	3,683535	31,126	3,891
32	4,038087	4,683712	4,486492	4,1902	2,929001	2,780384	3,087454	2,32613	28,521	3,565
33	4,038087	3,240976	4,486492	2,802914	4,290952	1	1	1	21,859	2,732
34	2,676136	3,240976	4,486492	1,84942	4,290952	4,004311	4,180577	2,32613	27,055	3,382
35	2,676136	4,683712	3,416897	2,802914	4,290952	2,780384	1,772358	3,683535	26,107	3,263
36	4,038087	4,683712	1,951137	4,1902	1,90855	1,865475	3,087454	2,32613	24,051	3,006
37	4,038087	3,240976	3,416897	2,802914	2,929001	2,780384	2,361741	2,32613	23,896	2,987
38	2,676136	3,240976	2,678865	4,1902	2,929001	1	4,180577	1	21,896	2,737

39	2,676136	4,683712	3,416897	4,1902	4,290952	1,865475	3,087454	3,683535	27,894	3,487
40	4,038087	4,683712	3,416897	4,1902	2,929001	4,004311	3,087454	2,32613	28,676	3,584
41	4,038087	3,240976	1,951137	2,802914	4,290952	2,780384	2,361741	2,32613	23,792	2,974
42	4,038087	3,240976	4,486492	2,802914	2,929001	1,865475	4,180577	2,32613	25,870	3,234
43	2,676136	3,240976	4,486492	4,1902	4,290952	2,780384	1,772358	1	24,437	3,055
44	4,038087	4,683712	4,486492	4,1902	2,929001	4,004311	3,087454	3,683535	31,103	3,888
45	4,038087	4,683712	4,486492	2,802914	4,290952	2,780384	2,361741	2,32613	27,770	3,471
46	4,038087	4,683712	2,678865	2,802914	2,929001	4,004311	2,361741	2,32613	25,825	3,228
47	2,676136	4,683712	2,678865	4,1902	4,290952	2,780384	1	2,32613	24,626	3,078
48	1,736249	4,683712	3,416897	2,802914	4,290952	1,865475	1,772358	3,683535	24,252	3,032
49	2,676136	3,240976	1,951137	1,84942	2,929001	4,004311	3,087454	2,32613	22,065	2,758
50	1	3,240976	1,951137	4,1902	4,290952	2,780384	2,361741	2,32613	22,142	2,768
51	2,676136	3,240976	2,678865	2,802914	2,929001	4,004311	2,361741	1	21,694	2,712
52	2,676136	3,240976	3,416897	1,84942	4,290952	1,865475	4,180577	2,32613	23,847	2,981
53	4,038087	3,240976	1,951137	4,1902	4,290952	4,004311	3,087454	2,32613	27,129	3,391
54	4,038087	1	3,416897	4,1902	4,290952	1	2,361741	3,683535	23,981	2,998
55	4,038087	3,240976	4,486492	4,1902	2,929001	4,004311	2,361741	3,683535	28,934	3,617
56	2,676136	4,683712	4,486492	4,1902	1,90855	2,780384	1	3,683535	25,409	3,176
57	4,038087	4,683712	4,486492	4,1902	4,290952	1	1,772358	2,32613	26,788	3,348
58	4,038087	4,683712	3,416897	2,802914	2,929001	1,865475	4,180577	1	24,917	3,115
59	4,038087	4,683712	3,416897	4,1902	4,290952	4,004311	3,087454	2,32613	30,038	3,755
60	4,038087	3,240976	1,951137	4,1902	4,290952	2,780384	1,772358	2,32613	24,590	3,074
61	1,736249	3,240976	3,416897	2,802914	2,929001	1	2,361741	2,32613	19,814	2,477
62	1,736249	1,90855	3,416897	4,1902	1,90855	4,004311	4,180577	3,683535	25,029	3,129
63	2,676136	1,90855	1,951137	4,1902	4,290952	2,780384	1	2,32613	21,123	2,640
64	2,676136	1,90855	3,416897	4,1902	2,929001	4,004311	2,361741	1	22,487	2,811
65	4,038087	3,240976	4,486492	2,802914	4,290952	2,780384	2,361741	3,683535	27,685	3,461
66	4,038087	3,240976	3,416897	4,1902	4,290952	2,780384	1,772358	2,32613	26,056	3,257
67	4,038087	4,683712	2,678865	4,1902	2,929001	4,004311	3,087454	2,32613	27,938	3,492
68	2,676136	4,683712	3,416897	4,1902	4,290952	2,780384	4,180577	1	27,219	3,402
69	1,736249	3,240976	1,951137	4,1902	2,929001	4,004311	3,087454	3,683535	24,823	3,103
70	2,676136	4,683712	1,951137	2,802914	4,290952	2,780384	2,361741	2,32613	23,873	2,984
71	4,038087	3,240976	2,678865	1,84942	2,929001	1,865475	2,361741	1	19,964	2,495
72	4,038087	3,240976	3,416897	4,1902	1,90855	1,865475	4,180577	2,32613	25,167	3,146
73	4,038087	3,240976	1,951137	4,1902	4,290952	1,865475	1,772358	3,683535	25,033	3,129
74	2,676136	1,90855	3,416897	4,1902	4,290952	2,780384	3,087454	2,32613	24,677	3,085
75	2,676136	1,90855	3,416897	4,1902	4,290952	1,865475	2,361741	1	21,710	2,714
76	2,676136	3,240976	2,678865	1,84942	1,90855	1,865475	3,087454	1	18,307	2,288
77	4,038087	4,683712	1	4,1902	4,290952	4,004311	4,180577	3,683535	30,071	3,759
78	4,038087	3,240976	3,416897	2,802914	2,929001	2,780384	3,087454	2,32613	24,622	3,078
79	2,676136	3,240976	1	1	1	1,865475	1,772358	2,32613	14,881	1,860
80	2,676136	3,240976	4,486492	4,1902	4,290952	2,780384	4,180577	3,683535	29,529	3,691
81	2,676136	3,240976	3,416897	2,802914	2,929001	2,780384	3,087454	2,32613	23,260	2,907
82	4,038087	3,240976	3,416897	4,1902	2,929001	4,004311	4,180577	1	27,000	3,375
83	4,038087	4,683712	4,486492	4,1902	4,290952	4,004311	4,180577	2,32613	32,200	4,025
84	4,038087	3,240976	2,678865	4,1902	4,290952	2,780384	4,180577	3,683535	29,084	3,635
85	4,038087	3,240976	4,486492	4,1902	4,290952	4,004311	3,087454	3,683535	31,022	3,878
86	4,038087	3,240976	4,486492	4,1902	4,290952	4,004311	3,087454	3,683535	31,022	3,878

87	4,038087	3,240976	4,486492	4,1902	4,290952	4,004311	3,087454	3,683535	31,022	3,878
88	4,038087	3,240976	2,678865	4,1902	4,290952	2,780384	4,180577	2,32613	27,726	3,466
89	4,038087	4,683712	4,486492	4,1902	4,290952	4,004311	4,180577	2,32613	32,200	4,025
90	2,676136	3,240976	2,678865	2,802914	1,90855	2,780384	3,087454	2,32613	21,501	2,688
91	4,038087	3,240976	3,416897	2,802914	4,290952	4,004311	4,180577	3,683535	29,658	3,707
92	2,676136	3,240976	3,416897	2,802914	2,929001	2,780384	3,087454	3,683535	24,617	3,077
93	1,736249	1,90855	2,678865	2,802914	4,290952	2,780384	3,087454	2,32613	21,611	2,701
94	2,676136	3,240976	3,416897	4,1902	4,290952	4,004311	3,087454	3,683535	28,590	3,574
95	4,038087	4,683712	4,486492	4,1902	4,290952	4,004311	4,180577	3,683535	33,558	4,195
96	4,038087	4,683712	4,486492	4,1902	4,290952	2,780384	4,180577	2,32613	30,977	3,872
97	2,676136	3,240976	4,486492	4,1902	2,929001	2,780384	3,087454	2,32613	25,717	3,215
98	4,038087	3,240976	3,416897	2,802914	2,929001	2,780384	3,087454	2,32613	24,622	3,078
99	4,038087	3,240976	2,678865	2,802914	2,929001	2,780384	3,087454	2,32613	23,884	2,985
100	4,038087	3,240976	2,678865	4,1902	4,290952	4,004311	4,180577	3,683535	30,308	3,788
101	2,676136	3,240976	4,486492	4,1902	2,929001	2,780384	4,180577	2,32613	26,810	3,351
102	2,676136	3,240976	4,486492	4,1902	2,929001	2,780384	4,180577	2,32613	26,810	3,351
103	1	3,240976	2,678865	2,802914	2,929001	2,780384	3,087454	2,32613	20,846	2,606
104	4,038087	3,240976	2,678865	4,1902	4,290952	4,004311	4,180577	3,683535	30,308	3,788
105	4,038087	4,683712	2,678865	2,802914	2,929001	2,780384	3,087454	2,32613	25,327	3,166
106	2,676136	4,683712	3,416897	4,1902	4,290952	4,004311	4,180577	3,683535	31,126	3,891
107	4,038087	4,683712	4,486492	4,1902	2,929001	2,780384	3,087454	2,32613	28,521	3,565
108	4,038087	3,240976	4,486492	2,802914	4,290952	1	1	1	21,859	2,732
109	2,676136	3,240976	4,486492	1,84942	4,290952	4,004311	4,180577	2,32613	27,055	3,382
110	2,676136	4,683712	3,416897	2,802914	4,290952	2,780384	1,772358	3,683535	26,107	3,263
111	4,038087	4,683712	1,951137	4,1902	1,90855	1,865475	3,087454	2,32613	24,051	3,006
112	4,038087	3,240976	3,416897	2,802914	2,929001	2,780384	2,361741	2,32613	23,896	2,987
113	2,676136	3,240976	2,678865	4,1902	2,929001	1	4,180577	1	21,896	2,737
114	2,676136	4,683712	3,416897	4,1902	4,290952	1,865475	3,087454	3,683535	27,894	3,487
115	4,038087	4,683712	3,416897	4,1902	2,929001	4,004311	3,087454	2,32613	28,676	3,584
116	4,038087	3,240976	1,951137	2,802914	4,290952	2,780384	2,361741	2,32613	23,792	2,974
117	4,038087	3,240976	4,486492	2,802914	2,929001	1,865475	4,180577	2,32613	25,870	3,234
118	2,676136	3,240976	4,486492	4,1902	4,290952	2,780384	1,772358	1	24,437	3,055
119	4,038087	4,683712	4,486492	4,1902	2,929001	4,004311	3,087454	3,683535	31,103	3,888
120	4,038087	4,683712	4,486492	2,802914	4,290952	2,780384	2,361741	2,32613	27,770	3,471
121	4,038087	4,683712	2,678865	2,802914	2,929001	4,004311	2,361741	2,32613	25,825	3,228
122	2,676136	4,683712	2,678865	4,1902	4,290952	2,780384	1	2,32613	24,626	3,078
123	1,736249	4,683712	3,416897	2,802914	4,290952	1,865475	1,772358	3,683535	24,252	3,032
124	2,676136	3,240976	1,951137	1,84942	2,929001	4,004311	3,087454	2,32613	22,065	2,758
125	1	3,240976	1,951137	4,1902	4,290952	2,780384	2,361741	2,32613	22,142	2,768
126	2,676136	3,240976	2,678865	2,802914	2,929001	4,004311	2,361741	1	21,694	2,712
127	2,676136	3,240976	3,416897	1,84942	4,290952	1,865475	4,180577	2,32613	23,847	2,981
128	4,038087	3,240976	1,951137	4,1902	4,290952	4,004311	3,087454	2,32613	27,129	3,391
129	4,038087	1	3,416897	4,1902	4,290952	1	2,361741	3,683535	23,981	2,998
130	4,038087	3,240976	4,486492	4,1902	2,929001	4,004311	2,361741	3,683535	28,934	3,617
131	2,676136	4,683712	4,486492	4,1902	1,90855	2,780384	1	3,683535	25,409	3,176
132	4,038087	4,683712	4,486492	4,1902	4,290952	1	1,772358	2,32613	26,788	3,348
133	4,038087	4,683712	3,416897	2,802914	2,929001	1,865475	4,180577	1	24,917	3,115
134	4,038087	4,683712	3,416897	4,1902	4,290952	4,004311	3,087454	2,32613	30,038	3,755

135	4,038087	3,240976	1,951137	4,1902	4,290952	2,780384	1,772358	2,32613	24,590	3,074
136	1,736249	3,240976	3,416897	2,802914	2,929001	1	2,361741	2,32613	19,814	2,477
137	1,736249	1,90855	3,416897	4,1902	1,90855	4,004311	4,180577	3,683535	25,029	3,129
138	2,676136	1,90855	1,951137	4,1902	4,290952	2,780384	1	2,32613	21,123	2,640
139	2,676136	1,90855	3,416897	4,1902	2,929001	4,004311	2,361741	1	22,487	2,811
140	4,038087	3,240976	4,486492	2,802914	4,290952	2,780384	2,361741	3,683535	27,685	3,461
141	4,038087	3,240976	3,416897	4,1902	4,290952	2,780384	1,772358	2,32613	26,056	3,257
142	4,038087	4,683712	2,678865	4,1902	2,929001	4,004311	3,087454	2,32613	27,938	3,492
143	2,676136	4,683712	3,416897	4,1902	4,290952	2,780384	4,180577	1	27,219	3,402
144	1,736249	3,240976	1,951137	4,1902	2,929001	4,004311	3,087454	3,683535	24,823	3,103

**Rekapitulasi Jawaban Responden Pada Kuesioner
Dan Nilai MSI Dengan Variabel Motivasi Kerja (Y)**

NR	Item											Jumlah	Nilai Y
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11		
1	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	39	3,545
2	5	5	1	5	5	5	5	5	4	4	5	49	4,455
3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	44	4,000
4	4	4	1	1	2	3	2	4	3	3	4	31	2,818
5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	49	4,455
6	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	45	4,091
7	5	4	4	5	4	5	5	3	5	4	4	48	4,364
8	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	52	4,727
9	5	4	3	5	5	4	5	5	4	4	4	48	4,364
10	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	51	4,636
11	5	4	5	5	5	5	4	5	4	3	4	49	4,455
12	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	50	4,545
13	5	4	3	5	5	4	5	4	5	4	4	48	4,364
14	5	5	5	5	5	5	5	4	2	2	5	48	4,364
15	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	40	3,636
16	5	4	4	4	5	5	5	5	3	3	4	47	4,273
17	4	4	4	4	4	4	4	5	4	2	4	43	3,909
18	3	3	3	4	5	4	4	4	4	2	3	39	3,545
19	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	48	4,364
20	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	53	4,818
21	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	51	4,636
22	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	46	4,182
23	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	45	4,091
24	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	44	4,000
25	5	4	3	5	5	5	5	5	4	4	4	49	4,455
26	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	48	4,364
27	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	47	4,273
28	2	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	40	3,636
29	5	4	3	5	5	5	5	5	4	3	4	48	4,364
30	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	5	46	4,182
31	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	53	4,818
32	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	49	4,455
33	5	4	5	4	5	2	1	3	5	4	3	41	3,727
34	4	4	5	3	5	5	5	4	4	4	4	47	4,273
35	4	5	4	4	5	4	2	5	5	5	5	48	4,364
36	5	5	2	5	3	3	4	4	4	5	4	44	4,000
37	5	4	4	4	4	4	3	4	5	5	5	47	4,273
38	4	4	3	5	4	2	5	3	5	5	5	45	4,091
39	4	5	4	5	5	3	4	5	4	4	5	48	4,364
40	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	50	4,545
41	5	4	2	4	5	4	3	4	3	3	4	41	3,727
42	5	4	5	4	4	3	5	4	4	4	5	47	4,273

43	4	4	5	5	5	4	2	3	4	4	5	45	4,091
44	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	50	4,545
45	5	5	5	4	5	4	3	4	4	4	4	47	4,273
46	5	5	3	4	4	5	3	4	4	2	5	44	4,000
47	4	5	3	5	5	4	1	4	4	4	4	43	3,909
48	3	5	4	4	5	3	2	5	4	4	3	42	3,818
49	4	4	2	3	4	5	4	4	4	3	5	42	3,818
50	2	4	2	5	5	4	3	4	5	4	4	42	3,818
51	4	4	3	4	4	5	3	3	5	4	3	42	3,818
52	4	4	4	3	5	3	5	4	4	4	5	45	4,091
53	5	4	2	5	5	5	4	4	5	4	5	48	4,364
54	5	2	4	5	5	2	3	5	4	3	5	43	3,909
55	5	4	5	5	4	5	3	5	2	2	4	44	4,000
56	4	5	5	5	3	4	1	5	4	2	2	40	3,636
57	5	5	5	5	5	2	2	4	4	4	4	45	4,091
58	5	5	4	4	4	3	5	3	4	4	4	45	4,091
59	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	50	4,545
60	5	4	2	5	5	4	2	4	4	4	3	42	3,818
61	3	4	4	4	4	2	3	4	5	5	4	42	3,818
62	3	3	4	5	3	5	5	5	5	4	2	44	4,000
63	4	3	2	5	5	4	1	4	5	5	3	41	3,727
64	4	3	4	5	4	5	3	3	5	5	2	43	3,909
65	5	4	5	4	5	4	3	5	4	4	3	46	4,182
66	5	4	4	5	5	4	2	4	4	4	3	44	4,000
67	5	5	3	5	4	5	4	4	4	2	4	45	4,091
68	4	5	4	5	5	4	5	3	5	5	2	47	4,273
69	3	4	2	5	4	5	4	5	4	4	4	44	4,000
70	4	5	2	4	5	4	3	4	5	5	4	45	4,091
71	5	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	38	3,455
72	5	4	4	5	3	3	5	4	4	4	5	46	4,182
73	5	4	2	5	5	3	2	5	4	4	4	43	3,909
74	4	3	4	5	5	4	4	4	5	1	5	44	4,000
75	4	3	4	5	5	3	3	3	5	3	5	43	3,909
76	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	39	3,545
77	5	5	1	5	5	5	5	5	4	4	5	49	4,455
78	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	44	4,000
79	4	4	1	1	2	3	2	4	3	3	4	31	2,818
80	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	49	4,455
81	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	45	4,091
82	5	4	4	5	4	5	5	3	5	4	4	48	4,364
83	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	52	4,727
84	5	4	3	5	5	4	5	5	4	4	4	48	4,364
85	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	51	4,636
86	5	4	5	5	5	5	4	5	4	3	4	49	4,455
87	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	50	4,545
88	5	4	3	5	5	4	5	4	5	4	4	48	4,364
89	5	5	5	5	5	5	5	4	2	2	5	48	4,364
90	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	40	3,636

91	5	4	4	4	5	5	5	5	3	3	4	47	4,273
92	4	4	4	4	4	4	4	5	4	2	4	43	3,909
93	3	3	3	4	5	4	4	4	4	2	3	39	3,545
94	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	48	4,364
95	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	53	4,818
96	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	51	4,636
97	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	46	4,182
98	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	45	4,091
99	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	44	4,000
100	5	4	3	5	5	5	5	5	4	4	4	49	4,455
101	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	48	4,364
102	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	47	4,273
103	2	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	40	3,636
104	5	4	3	5	5	5	5	5	4	3	4	48	4,364
105	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	5	46	4,182
106	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	53	4,818
107	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	49	4,455
108	5	4	5	4	5	2	1	3	5	4	3	41	3,727
109	4	4	5	3	5	5	5	4	4	4	4	47	4,273
110	4	5	4	4	5	4	2	5	5	5	5	48	4,364
111	5	5	2	5	3	3	4	4	4	5	4	44	4,000
112	5	4	4	4	4	4	3	4	5	5	5	47	4,273
113	4	4	3	5	4	2	5	3	5	5	5	45	4,091
114	4	5	4	5	5	3	4	5	4	4	5	48	4,364
115	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	50	4,545
116	5	4	2	4	5	4	3	4	3	3	4	41	3,727
117	5	4	5	4	4	3	5	4	4	4	5	47	4,273
118	4	4	5	5	5	4	2	3	4	4	5	45	4,091
119	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	50	4,545
120	5	5	5	4	5	4	3	4	4	4	4	47	4,273
121	5	5	3	4	4	5	3	4	4	2	5	44	4,000
122	4	5	3	5	5	4	1	4	4	4	4	43	3,909
123	3	5	4	4	5	3	2	5	4	4	3	42	3,818
124	4	4	2	3	4	5	4	4	4	3	5	42	3,818
125	2	4	2	5	5	4	3	4	5	4	4	42	3,818
126	4	4	3	4	4	5	3	3	5	4	3	42	3,818
127	4	4	4	3	5	3	5	4	4	4	5	45	4,091
128	5	4	2	5	5	5	4	4	5	4	5	48	4,364
129	5	2	4	5	5	2	3	5	4	3	5	43	3,909
130	5	4	5	5	4	5	3	5	2	2	4	44	4,000
131	4	5	5	5	3	4	1	5	4	2	2	40	3,636
132	5	5	5	5	5	2	2	4	4	4	4	45	4,091
133	5	5	4	4	4	3	5	3	4	4	4	45	4,091
134	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	50	4,545
135	5	4	2	5	5	4	2	4	4	4	3	42	3,818
136	3	4	4	4	4	2	3	4	5	5	4	42	3,818
137	3	3	4	5	3	5	5	5	5	4	2	44	4,000
138	4	3	2	5	5	4	1	4	5	5	3	41	3,727

139	4	3	4	5	4	5	3	3	5	5	2	43	3,909
140	5	4	5	4	5	4	3	5	4	4	3	46	4,182
141	5	4	4	5	5	4	2	4	4	4	3	44	4,000
142	5	5	3	5	4	5	4	4	4	2	4	45	4,091
143	4	5	4	5	5	4	5	3	5	5	2	47	4,273
144	3	4	2	5	4	5	4	5	4	4	4	44	4,000
Jumlah	637	609	541	649	639	588	542	603	598	546	587	6539	594,45

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	Total	Y
1	2,676136	3,240976	2,678865	1,84942	1,90855	1,865475	3,087454	1	3,042359	3,714912	2,833454	27,898	2,536
2	4,038087	4,683712	1	4,1902	4,290952	4,004311	4,180577	3,683535	3,042359	3,714912	4,180577	41,009	3,728
3	4,038087	3,240976	3,416897	2,802914	2,929001	2,780384	3,087454	2,32613	3,042359	2,661999	2,833454	33,160	3,015
4	2,676136	3,240976	1	1	1	1,865475	1,772358	2,32613	1,736249	2,661999	2,833454	22,113	2,010
5	2,676136	3,240976	4,486492	4,1902	4,290952	2,780384	4,180577	3,683535	3,042359	3,714912	2,833454	39,120	3,556
6	2,676136	3,240976	3,416897	2,802914	2,929001	2,780384	3,087454	2,32613	4,515539	3,714912	2,833454	34,324	3,120
7	4,038087	3,240976	3,416897	4,1902	2,929001	4,004311	4,180577	1	4,515539	3,714912	2,833454	38,064	3,460
8	4,038087	4,683712	4,486492	4,1902	4,290952	4,004311	4,180577	2,32613	3,042359	3,714912	4,180577	43,138	3,922
9	4,038087	3,240976	2,678865	4,1902	4,290952	2,780384	4,180577	3,683535	3,042359	3,714912	2,833454	38,674	3,516
10	4,038087	3,240976	4,486492	4,1902	4,290952	4,004311	3,087454	3,683535	4,515539	3,714912	2,833454	42,086	3,826
11	4,038087	3,240976	4,486492	4,1902	4,290952	4,004311	3,087454	3,683535	3,042359	2,661999	2,833454	39,560	3,596
12	4,038087	3,240976	4,486492	4,1902	4,290952	4,004311	3,087454	3,683535	3,042359	3,714912	2,833454	40,613	3,692
13	4,038087	3,240976	2,678865	4,1902	4,290952	2,780384	4,180577	2,32613	4,515539	3,714912	2,833454	38,790	3,526
14	4,038087	4,683712	4,486492	4,1902	4,290952	4,004311	4,180577	2,32613	1	1,962231	4,180577	39,343	3,577
15	2,676136	3,240976	2,678865	2,802914	1,90855	2,780384	3,087454	2,32613	1,736249	2,661999	2,833454	28,733	2,612
16	4,038087	3,240976	3,416897	2,802914	4,290952	4,004311	4,180577	3,683535	1,736249	2,661999	2,833454	36,890	3,354
17	2,676136	3,240976	3,416897	2,802914	2,929001	2,780384	3,087454	3,683535	3,042359	1,962231	2,833454	32,455	2,950
18	1,736249	1,90855	2,678865	2,802914	4,290952	2,780384	3,087454	2,32613	3,042359	1,962231	1,772358	28,388	2,581
19	2,676136	3,240976	3,416897	4,1902	4,290952	4,004311	3,087454	3,683535	3,042359	3,714912	2,833454	38,181	3,471
20	4,038087	4,683712	4,486492	4,1902	4,290952	4,004311	4,180577	3,683535	3,042359	3,714912	4,180577	44,496	4,045
21	4,038087	4,683712	4,486492	4,1902	4,290952	2,780384	4,180577	2,32613	3,042359	3,714912	4,180577	41,914	3,810
22	2,676136	3,240976	4,486492	4,1902	2,929001	2,780384	3,087454	2,32613	3,042359	3,714912	2,833454	35,307	3,210
23	4,038087	3,240976	3,416897	2,802914	2,929001	2,780384	3,087454	2,32613	3,042359	3,714912	2,833454	34,213	3,110
24	4,038087	3,240976	2,678865	2,802914	2,929001	2,780384	3,087454	2,32613	3,042359	3,714912	2,833454	33,475	3,043
25	4,038087	3,240976	2,678865	4,1902	4,290952	4,004311	4,180577	3,683535	3,042359	3,714912	2,833454	39,898	3,627
26	2,676136	3,240976	4,486492	4,1902	2,929001	2,780384	4,180577	2,32613	3,042359	5,086876	2,833454	37,773	3,434
27	2,676136	3,240976	4,486492	4,1902	2,929001	2,780384	4,180577	2,32613	3,042359	3,714912	2,833454	36,401	3,309
28	1	3,240976	2,678865	2,802914	2,929001	2,780384	3,087454	2,32613	3,042359	2,661999	2,833454	29,384	2,671
29	4,038087	3,240976	2,678865	4,1902	4,290952	4,004311	4,180577	3,683535	3,042359	2,661999	2,833454	38,845	3,531
30	4,038087	4,683712	2,678865	2,802914	2,929001	2,780384	3,087454	2,32613	3,042359	3,714912	4,180577	36,264	3,297
31	2,676136	4,683712	3,416897	4,1902	4,290952	4,004311	4,180577	3,683535	4,515539	5,086876	4,180577	44,909	4,083
32	4,038087	4,683712	4,486492	4,1902	2,929001	2,780384	3,087454	2,32613	3,042359	3,714912	4,180577	39,459	3,587
33	4,038087	3,240976	4,486492	2,802914	4,290952	1	1	1	4,515539	3,714912	1,772358	31,862	2,897
34	2,676136	3,240976	4,486492	1,84942	4,290952	4,004311	4,180577	2,32613	3,042359	3,714912	2,833454	36,646	3,331
35	2,676136	4,683712	3,416897	2,802914	4,290952	2,780384	1,772358	3,683535	4,515539	5,086876	4,180577	39,890	3,626
36	4,038087	4,683712	1,951137	4,1902	1,90855	1,865475	3,087454	2,32613	3,042359	5,086876	2,833454	35,013	3,183
37	4,038087	3,240976	3,416897	2,802914	2,929001	2,780384	2,361741	2,32613	4,515539	5,086876	4,180577	37,679	3,425
38	2,676136	3,240976	2,678865	4,1902	2,929001	1	4,180577	1	4,515539	5,086876	4,180577	35,679	3,244

39	2,676136	4,683712	3,416897	4,1902	4,290952	1,865475	3,087454	3,683535	3,042359	3,714912	4,180577	38,832	3,530
40	4,038087	4,683712	3,416897	4,1902	2,929001	4,004311	3,087454	2,32613	4,515539	5,086876	2,833454	41,112	3,737
41	4,038087	3,240976	1,951137	2,802914	4,290952	2,780384	2,361741	2,32613	1,736249	2,661999	2,833454	31,024	2,820
42	4,038087	3,240976	4,486492	2,802914	2,929001	1,865475	4,180577	2,32613	3,042359	3,714912	4,180577	36,807	3,346
43	2,676136	3,240976	4,486492	4,1902	4,290952	2,780384	1,772358	1	3,042359	3,714912	4,180577	35,375	3,216
44	4,038087	4,683712	4,486492	4,1902	2,929001	4,004311	3,087454	3,683535	3,042359	3,714912	2,833454	40,694	3,699
45	4,038087	4,683712	4,486492	2,802914	4,290952	2,780384	2,361741	2,32613	3,042359	3,714912	2,833454	37,361	3,396
46	4,038087	4,683712	2,678865	2,802914	2,929001	4,004311	2,361741	2,32613	3,042359	1,962231	4,180577	35,010	3,183
47	2,676136	4,683712	2,678865	4,1902	4,290952	2,780384	1	2,32613	3,042359	3,714912	2,833454	34,217	3,111
48	1,736249	4,683712	3,416897	2,802914	4,290952	1,865475	1,772358	3,683535	3,042359	3,714912	1,772358	32,782	2,980
49	2,676136	3,240976	1,951137	1,84942	2,929001	4,004311	3,087454	2,32613	3,042359	2,661999	4,180577	31,949	2,904
50	1	3,240976	1,951137	4,1902	4,290952	2,780384	2,361741	2,32613	4,515539	3,714912	2,833454	33,205	3,019
51	2,676136	3,240976	2,678865	2,802914	2,929001	4,004311	2,361741	1	4,515539	3,714912	1,772358	31,697	2,882
52	2,676136	3,240976	3,416897	1,84942	4,290952	1,865475	4,180577	2,32613	3,042359	3,714912	4,180577	34,784	3,162
53	4,038087	3,240976	1,951137	4,1902	4,290952	4,004311	3,087454	2,32613	4,515539	3,714912	4,180577	39,540	3,595
54	4,038087	1	3,416897	4,1902	4,290952	1	2,361741	3,683535	3,042359	2,661999	4,180577	33,866	3,079
55	4,038087	3,240976	4,486492	4,1902	2,929001	4,004311	2,361741	3,683535	1	1,962231	2,833454	34,730	3,157
56	2,676136	4,683712	4,486492	4,1902	1,90855	2,780384	1	3,683535	3,042359	1,962231	1	31,414	2,856
57	4,038087	4,683712	4,486492	4,1902	4,290952	1	1,772358	2,32613	3,042359	3,714912	2,833454	36,379	3,307
58	4,038087	4,683712	3,416897	2,802914	2,929001	1,865475	4,180577	1	3,042359	3,714912	2,833454	34,507	3,137
59	4,038087	4,683712	3,416897	4,1902	4,290952	4,004311	3,087454	2,32613	3,042359	3,714912	4,180577	40,976	3,725
60	4,038087	3,240976	1,951137	4,1902	4,290952	2,780384	1,772358	2,32613	3,042359	3,714912	1,772358	33,120	3,011
61	1,736249	3,240976	3,416897	2,802914	2,929001	1	2,361741	2,32613	4,515539	5,086876	2,833454	32,250	2,932
62	1,736249	1,90855	3,416897	4,1902	1,90855	4,004311	4,180577	3,683535	4,515539	3,714912	1	34,259	3,114
63	2,676136	1,90855	1,951137	4,1902	4,290952	2,780384	1	2,32613	4,515539	5,086876	1,772358	32,498	2,954
64	2,676136	1,90855	3,416897	4,1902	2,929001	4,004311	2,361741	1	4,515539	5,086876	1	33,089	3,008
65	4,038087	3,240976	4,486492	2,802914	4,290952	2,780384	2,361741	3,683535	3,042359	3,714912	1,772358	36,215	3,292
66	4,038087	3,240976	3,416897	4,1902	4,290952	2,780384	1,772358	2,32613	3,042359	3,714912	1,772358	34,586	3,144
67	4,038087	4,683712	2,678865	4,1902	2,929001	4,004311	3,087454	2,32613	3,042359	1,962231	2,833454	35,776	3,252
68	2,676136	4,683712	3,416897	4,1902	4,290952	2,780384	4,180577	1	4,515539	5,086876	1	37,821	3,438
69	1,736249	3,240976	1,951137	4,1902	2,929001	4,004311	3,087454	3,683535	3,042359	3,714912	2,833454	34,414	3,129
70	2,676136	4,683712	1,951137	2,802914	4,290952	2,780384	2,361741	2,32613	4,515539	5,086876	2,833454	36,309	3,301
71	4,038087	3,240976	2,678865	1,84942	2,929001	1,865475	2,361741	1	1,736249	2,661999	2,833454	27,195	2,472
72	4,038087	3,240976	3,416897	4,1902	1,90855	1,865475	4,180577	2,32613	3,042359	3,714912	4,180577	36,105	3,282
73	4,038087	3,240976	1,951137	4,1902	4,290952	1,865475	1,772358	3,683535	3,042359	3,714912	2,833454	34,623	3,148
74	2,676136	1,90855	3,416897	4,1902	4,290952	2,780384	3,087454	2,32613	4,515539	1	4,180577	34,373	3,125
75	2,676136	1,90855	3,416897	4,1902	4,290952	1,865475	2,361741	1	4,515539	2,661999	4,180577	33,068	3,006
76	2,676136	3,240976	2,678865	1,84942	1,90855	1,865475	3,087454	1	3,042359	3,714912	2,833454	27,898	2,536
77	4,038087	4,683712	1	4,1902	4,290952	4,004311	4,180577	3,683535	3,042359	3,714912	4,180577	41,009	3,728
78	4,038087	3,240976	3,416897	2,802914	2,929001	2,780384	3,087454	2,32613	3,042359	2,661999	2,833454	33,160	3,015
79	2,676136	3,240976	1	1	1	1,865475	1,772358	2,32613	1,736249	2,661999	2,833454	22,113	2,010
80	2,676136	3,240976	4,486492	4,1902	4,290952	2,780384	4,180577	3,683535	3,042359	3,714912	2,833454	39,120	3,556
81	2,676136	3,240976	3,416897	2,802914	2,929001	2,780384	3,087454	2,32613	4,515539	3,714912	2,833454	34,324	3,120
82	4,038087	3,240976	3,416897	4,1902	2,929001	4,004311	4,180577	1	4,515539	3,714912	2,833454	38,064	3,460
83	4,038087	4,683712	4,486492	4,1902	4,290952	4,004311	4,180577	2,32613	3,042359	3,714912	4,180577	43,138	3,922
84	4,038087	3,240976	2,678865	4,1902	4,290952	2,780384	4,180577	3,683535	3,042359	3,714912	2,833454	38,674	3,516
85	4,038087	3,240976	4,486492	4,1902	4,290952	4,004311	3,087454	3,683535	4,515539	3,714912	2,833454	42,086	3,826
86	4,038087	3,240976	4,486492	4,1902	4,290952	4,004311	3,087454	3,683535	3,042359	2,661999	2,833454	39,560	3,596

87	4,038087	3,240976	4,486492	4,1902	4,290952	4,004311	3,087454	3,683535	3,042359	3,714912	2,833454	40,613	3,692
88	4,038087	3,240976	2,678865	4,1902	4,290952	2,780384	4,180577	2,32613	4,515539	3,714912	2,833454	38,790	3,526
89	4,038087	4,683712	4,486492	4,1902	4,290952	4,004311	4,180577	2,32613	1	1,962231	4,180577	39,343	3,577
90	2,676136	3,240976	2,678865	2,802914	1,90855	2,780384	3,087454	2,32613	1,736249	2,661999	2,833454	28,733	2,612
91	4,038087	3,240976	3,416897	2,802914	4,290952	4,004311	4,180577	3,683535	1,736249	2,661999	2,833454	36,890	3,354
92	2,676136	3,240976	3,416897	2,802914	2,929001	2,780384	3,087454	3,683535	3,042359	1,962231	2,833454	32,455	2,950
93	1,736249	1,90855	2,678865	2,802914	4,290952	2,780384	3,087454	2,32613	3,042359	1,962231	1,772358	28,388	2,581
94	2,676136	3,240976	3,416897	4,1902	4,290952	4,004311	3,087454	3,683535	3,042359	3,714912	2,833454	38,181	3,471
95	4,038087	4,683712	4,486492	4,1902	4,290952	4,004311	4,180577	3,683535	3,042359	3,714912	4,180577	44,496	4,045
96	4,038087	4,683712	4,486492	4,1902	4,290952	2,780384	4,180577	2,32613	3,042359	3,714912	4,180577	41,914	3,810
97	2,676136	3,240976	4,486492	4,1902	2,929001	2,780384	3,087454	2,32613	3,042359	3,714912	2,833454	35,307	3,210
98	4,038087	3,240976	3,416897	2,802914	2,929001	2,780384	3,087454	2,32613	3,042359	3,714912	2,833454	34,213	3,110
99	4,038087	3,240976	2,678865	2,802914	2,929001	2,780384	3,087454	2,32613	3,042359	3,714912	2,833454	33,475	3,043
100	4,038087	3,240976	2,678865	4,1902	4,290952	4,004311	4,180577	3,683535	3,042359	3,714912	2,833454	39,898	3,627
101	2,676136	3,240976	4,486492	4,1902	2,929001	2,780384	4,180577	2,32613	3,042359	5,086876	2,833454	37,773	3,434
102	2,676136	3,240976	4,486492	4,1902	2,929001	2,780384	4,180577	2,32613	3,042359	3,714912	2,833454	36,401	3,309
103	1	3,240976	2,678865	2,802914	2,929001	2,780384	3,087454	2,32613	3,042359	2,661999	2,833454	29,384	2,671
104	4,038087	3,240976	2,678865	4,1902	4,290952	4,004311	4,180577	3,683535	3,042359	2,661999	2,833454	38,845	3,531
105	4,038087	4,683712	2,678865	2,802914	2,929001	2,780384	3,087454	2,32613	3,042359	3,714912	4,180577	36,264	3,297
106	2,676136	4,683712	3,416897	4,1902	4,290952	4,004311	4,180577	3,683535	4,515539	5,086876	4,180577	44,909	4,083
107	4,038087	4,683712	4,486492	4,1902	2,929001	2,780384	3,087454	2,32613	3,042359	3,714912	4,180577	39,459	3,587
108	4,038087	3,240976	4,486492	2,802914	4,290952	1	1	1	4,515539	3,714912	1,772358	31,862	2,897
109	2,676136	3,240976	4,486492	1,84942	4,290952	4,004311	4,180577	2,32613	3,042359	3,714912	2,833454	36,646	3,331
110	2,676136	4,683712	3,416897	2,802914	4,290952	2,780384	1,772358	3,683535	4,515539	5,086876	4,180577	39,890	3,626
111	4,038087	4,683712	1,951137	4,1902	1,90855	1,865475	3,087454	2,32613	3,042359	5,086876	2,833454	35,013	3,183
112	4,038087	3,240976	3,416897	2,802914	2,929001	2,780384	2,361741	2,32613	4,515539	5,086876	4,180577	37,679	3,425
113	2,676136	3,240976	2,678865	4,1902	2,929001	1	4,180577	1	4,515539	5,086876	4,180577	35,679	3,244
114	2,676136	4,683712	3,416897	4,1902	4,290952	1,865475	3,087454	3,683535	3,042359	3,714912	4,180577	38,832	3,530
115	4,038087	4,683712	3,416897	4,1902	2,929001	4,004311	3,087454	2,32613	4,515539	5,086876	2,833454	41,112	3,737
116	4,038087	3,240976	1,951137	2,802914	4,290952	2,780384	2,361741	2,32613	1,736249	2,661999	2,833454	31,024	2,820
117	4,038087	3,240976	4,486492	2,802914	2,929001	1,865475	4,180577	2,32613	3,042359	3,714912	4,180577	36,807	3,346
118	2,676136	3,240976	4,486492	4,1902	4,290952	2,780384	1,772358	1	3,042359	3,714912	4,180577	35,375	3,216
119	4,038087	4,683712	4,486492	4,1902	2,929001	4,004311	3,087454	3,683535	3,042359	3,714912	2,833454	40,694	3,699
120	4,038087	4,683712	4,486492	2,802914	4,290952	2,780384	2,361741	2,32613	3,042359	3,714912	2,833454	37,361	3,396
121	4,038087	4,683712	2,678865	2,802914	2,929001	4,004311	2,361741	2,32613	3,042359	1,962231	4,180577	35,010	3,183
122	2,676136	4,683712	2,678865	4,1902	4,290952	2,780384	1	2,32613	3,042359	3,714912	2,833454	34,217	3,111
123	1,736249	4,683712	3,416897	2,802914	4,290952	1,865475	1,772358	3,683535	3,042359	3,714912	1,772358	32,782	2,980
124	2,676136	3,240976	1,951137	1,84942	2,929001	4,004311	3,087454	2,32613	3,042359	2,661999	4,180577	31,949	2,904
125	1	3,240976	1,951137	4,1902	4,290952	2,780384	2,361741	2,32613	4,515539	3,714912	2,833454	33,205	3,019
126	2,676136	3,240976	2,678865	2,802914	2,929001	4,004311	2,361741	1	4,515539	3,714912	1,772358	31,697	2,882
127	2,676136	3,240976	3,416897	1,84942	4,290952	1,865475	4,180577	2,32613	3,042359	3,714912	4,180577	34,784	3,162
128	4,038087	3,240976	1,951137	4,1902	4,290952	4,004311	3,087454	2,32613	4,515539	3,714912	4,180577	39,540	3,595
129	4,038087	1	3,416897	4,1902	4,290952	1	2,361741	3,683535	3,042359	2,661999	4,180577	33,866	3,079
130	4,038087	3,240976	4,486492	4,1902	2,929001	4,004311	2,361741	3,683535	1	1,962231	2,833454	34,730	3,157
131	2,676136	4,683712	4,486492	4,1902	1,90855	2,780384	1	3,683535	3,042359	1,962231	1	31,414	2,856
132	4,038087	4,683712	4,486492	4,1902	4,290952	1	1,772358	2,32613	3,042359	3,714912	2,833454	36,379	3,307
133	4,038087	4,683712	3,416897	2,802914	2,929001	1,865475	4,180577	1	3,042359	3,714912	2,833454	34,507	3,137
134	4,038087	4,683712	3,416897	4,1902	4,290952	4,004311	3,087454	2,32613	3,042359	3,714912	4,180577	40,976	3,725

135	4,038087	3,240976	1,951137	4,1902	4,290952	2,780384	1,772358	2,32613	3,042359	3,714912	1,772358	33,120	3,011
136	1,736249	3,240976	3,416897	2,802914	2,929001	1	2,361741	2,32613	4,515539	5,086876	2,833454	32,250	2,932
137	1,736249	1,90855	3,416897	4,1902	1,90855	4,004311	4,180577	3,683535	4,515539	3,714912	1	34,259	3,114
138	2,676136	1,90855	1,951137	4,1902	4,290952	2,780384	1	2,32613	4,515539	5,086876	1,772358	32,498	2,954
139	2,676136	1,90855	3,416897	4,1902	2,929001	4,004311	2,361741	1	4,515539	5,086876	1	33,089	3,008
140	4,038087	3,240976	4,486492	2,802914	4,290952	2,780384	2,361741	3,683535	3,042359	3,714912	1,772358	36,215	3,292
141	4,038087	3,240976	3,416897	4,1902	4,290952	2,780384	1,772358	2,32613	3,042359	3,714912	1,772358	34,586	3,144
142	4,038087	4,683712	2,678865	4,1902	2,929001	4,004311	3,087454	2,32613	3,042359	1,962231	2,833454	35,776	3,252
143	2,676136	4,683712	3,416897	4,1902	4,290952	2,780384	4,180577	1	4,515539	5,086876	1	37,821	3,438
144	1,736249	3,240976	1,951137	4,1902	2,929001	4,004311	3,087454	3,683535	3,042359	3,714912	2,833454	34,414	3,129

**Rekapitulasi Jawaban Responden Pada Kuesioner
Dan Nilai MSI Dengan Variabel Kinerja (Z)**

NR	Item										Jumlah	Nilai Z
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
1	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	40	4,000
2	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	48	4,800
3	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	44	4,400
4	4	4	3	3	4	4	4	3	1	3	33	3,300
5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	43	4,300
6	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	42	4,200
7	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	48	4,800
8	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	48	4,800
9	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	47	4,700
10	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	48	4,800
11	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	46	4,600
12	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	46	4,600
13	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	45	4,500
14	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	47	4,700
15	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	38	3,800
16	5	3	5	3	4	5	4	5	4	3	41	4,100
17	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	43	4,300
18	3	4	5	3	3	3	3	5	4	3	36	3,600
19	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	43	4,300
20	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	48	4,800
21	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	48	4,800
22	4	4	4	3	4	4	4	4	5	3	39	3,900
23	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	43	4,300
24	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	42	4,200
25	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	48	4,800
26	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	44	4,400
27	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	44	4,400
28	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	36	3,600
29	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	48	4,800
30	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	45	4,500
31	2	2	4	4	4	5	4	4	4	4	37	3,700
32	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	47	4,700
33	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	46	4,600
34	3	3	2	4	2	3	2	2	2	4	27	2,700
35	3	4	5	4	4	4	4	5	4	4	41	4,100
36	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41	4,100
37	3	3	4	5	5	4	5	4	4	5	42	4,200
38	5	3	5	5	3	3	3	5	5	5	42	4,200
39	2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	46	4,600
40	3	5	5	5	4	4	4	5	5	5	45	4,500
41	3	5	4	5	5	4	4	5	3	5	43	4,300
42	3	3	4	5	5	4	4	5	4	5	42	4,200

43	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	47	4,700
44	4	5	2	5	4	4	4	5	5	4	42	4,200
45	3	1	4	5	5	5	5	5	5	5	43	4,300
46	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	43	4,300
47	4	3	2	5	5	5	5	5	5	5	44	4,400
48	3	3	3	4	5	4	3	5	5	4	39	3,900
49	3	2	3	3	4	4	4	4	2	3	32	3,200
50	4	4	2	4	4	4	4	4	5	4	39	3,900
51	5	3	3	5	5	5	4	5	3	5	43	4,300
52	3	3	3	5	5	5	5	5	4	4	42	4,200
53	3	4	5	3	2	4	4	3	3	3	34	3,400
54	4	3	4	4	5	5	5	3	3	4	40	4,000
55	4	5	3	4	3	4	4	2	4	4	37	3,700
56	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	47	4,700
57	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	44	4,400
58	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	47	4,700
59	5	5	5	5	4	5	4	3	4	5	45	4,500
60	4	4	5	4	5	5	3	4	4	3	41	4,100
61	5	4	3	4	4	5	5	5	4	5	44	4,400
62	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	45	4,500
63	5	5	2	5	3	4	2	3	4	4	37	3,700
64	4	5	3	4	5	2	3	4	4	3	37	3,700
65	4	4	2	4	4	5	5	5	5	4	42	4,200
66	3	4	3	4	4	4	4	4	5	3	38	3,800
67	3	5	3	5	5	2	2	4	3	5	37	3,700
68	4	5	4	5	4	5	3	3	3	5	41	4,100
69	5	5	2	5	5	3	3	4	2	4	38	3,800
70	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	46	4,600
71	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	44	4,400
72	4	4	5	5	3	4	2	4	3	4	38	3,800
73	3	4	5	4	4	5	3	3	4	4	39	3,900
74	3	5	4	4	5	5	5	5	5	5	46	4,600
75	4	5	4	4	4	4	2	4	5	4	40	4,000
76	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	40	4,000
77	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	48	4,800
78	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	44	4,400
79	4	4	3	3	4	4	4	3	1	3	33	3,300
80	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	43	4,300
81	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	42	4,200
82	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	48	4,800
83	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	48	4,800
84	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	47	4,700
85	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	48	4,800
86	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	46	4,600
87	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	46	4,600
88	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	45	4,500
89	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	47	4,700
90	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	38	3,800

91	5	3	5	3	4	5	4	5	4	3	41	4,100
92	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	43	4,300
93	3	4	5	3	3	3	3	5	4	3	36	3,600
94	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	43	4,300
95	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	48	4,800
96	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	48	4,800
97	4	4	4	3	4	4	4	4	5	3	39	3,900
98	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	43	4,300
99	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	42	4,200
100	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	48	4,800
101	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	44	4,400
102	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	44	4,400
103	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	36	3,600
104	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	48	4,800
105	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	45	4,500
106	2	2	4	4	4	5	4	4	4	4	37	3,700
107	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	47	4,700
108	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	46	4,600
109	3	3	2	4	2	3	2	2	2	4	27	2,700
110	3	4	5	4	4	4	4	5	4	4	41	4,100
111	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41	4,100
112	3	3	4	5	5	4	5	4	4	5	42	4,200
113	5	3	5	5	3	3	3	5	5	5	42	4,200
114	2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	46	4,600
115	3	5	5	5	4	4	4	5	5	5	45	4,500
116	3	5	4	5	5	4	4	5	3	5	43	4,300
117	3	3	4	5	5	4	4	5	4	5	42	4,200
118	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	47	4,700
119	4	5	2	5	4	4	4	5	5	4	42	4,200
120	3	1	4	5	5	5	5	5	5	5	43	4,300
121	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	43	4,300
122	4	3	2	5	5	5	5	5	5	5	44	4,400
123	3	3	3	4	5	4	3	5	5	4	39	3,900
124	3	2	3	3	4	4	4	4	2	3	32	3,200
125	4	4	2	4	4	4	4	4	5	4	39	3,900
126	5	3	3	5	5	5	4	5	3	5	43	4,300
127	3	3	3	5	5	5	5	5	4	4	42	4,200
128	3	4	5	3	2	4	4	3	3	3	34	3,400
129	4	3	4	4	5	5	5	3	3	4	40	4,000
130	4	5	3	4	3	4	4	2	4	4	37	3,700
131	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	47	4,700
132	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	44	4,400
133	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	47	4,700
134	5	5	5	5	4	5	4	3	4	5	45	4,500
135	4	4	5	4	5	5	3	4	4	3	41	4,100
136	5	4	3	4	4	5	5	5	4	5	44	4,400
137	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	45	4,500
138	5	5	2	5	3	4	2	3	4	4	37	3,700

139	4	5	3	4	5	2	3	4	4	3	37	3,700
140	4	4	2	4	4	5	5	5	5	4	42	4,200
141	3	4	3	4	4	4	4	4	5	3	38	3,800
142	3	5	3	5	5	2	2	4	3	5	37	3,700
143	4	5	4	5	4	5	3	3	3	5	41	4,100
144	5	5	2	5	5	3	3	4	2	4	38	3,800
Jumlah	591	611	589	630	607	631	583	625	608	614	6089	608,9

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Total	Z
1	2,981075	4,396263	2,524874	2,26305	2,970103	2,55534	2,810362	2,817312	2,302932	2,247976	27,869	2,787
2	2,981075	3,155903	3,7066	3,639311	4,404112	3,920577	4,171798	4,143398	4,44017	3,580409	38,143	3,814
3	4,120201	3,155903	3,7066	2,26305	2,970103	3,920577	2,810362	4,143398	3,170752	2,247976	32,509	3,251
4	2,981075	3,155903	1,779863	1	2,970103	2,55534	2,810362	1,830968	1	1	21,084	2,108
5	2,981075	3,155903	2,524874	3,639311	2,970103	2,55534	2,810362	2,817312	4,44017	3,580409	31,475	3,147
6	2,981075	3,155903	3,7066	2,26305	2,970103	2,55534	2,810362	4,143398	3,170752	2,247976	30,005	3,000
7	4,120201	4,396263	3,7066	3,639311	2,970103	3,920577	2,810362	4,143398	4,44017	3,580409	37,727	3,773
8	4,120201	4,396263	2,524874	3,639311	4,404112	3,920577	4,171798	2,817312	4,44017	3,580409	38,015	3,802
9	4,120201	3,155903	3,7066	3,639311	2,970103	3,920577	2,810362	4,143398	4,44017	3,580409	36,487	3,649
10	4,120201	4,396263	3,7066	3,639311	2,970103	3,920577	2,810362	4,143398	4,44017	3,580409	37,727	3,773
11	4,120201	4,396263	3,7066	2,26305	2,970103	3,920577	2,810362	4,143398	4,44017	2,247976	35,019	3,502
12	4,120201	4,396263	3,7066	2,26305	2,970103	3,920577	2,810362	4,143398	4,44017	2,247976	35,019	3,502
13	4,120201	3,155903	2,524874	3,639311	2,970103	3,920577	2,810362	2,817312	4,44017	3,580409	33,979	3,398
14	4,120201	4,396263	3,7066	2,26305	4,404112	3,920577	4,171798	4,143398	3,170752	2,247976	36,545	3,654
15	2,981075	3,155903	2,524874	1	2,970103	2,55534	2,810362	2,817312	3,170752	1	24,986	2,499
16	4,120201	2,29089	3,7066	1	2,970103	3,920577	2,810362	4,143398	3,170752	1	29,133	2,913
17	2,981075	4,396263	2,524874	3,639311	2,970103	2,55534	2,810362	2,817312	3,170752	3,580409	31,446	3,145
18	2,084879	3,155903	3,7066	1	1,736249	1,642117	1,749862	4,143398	3,170752	1	23,390	2,339
19	2,981075	3,155903	3,7066	2,26305	2,970103	2,55534	2,810362	4,143398	4,44017	2,247976	31,274	3,127
20	4,120201	4,396263	2,524874	3,639311	4,404112	3,920577	4,171798	2,817312	4,44017	3,580409	38,015	3,802
21	4,120201	4,396263	3,7066	2,26305	4,404112	3,920577	4,171798	4,143398	4,44017	2,247976	37,814	3,781
22	2,981075	3,155903	2,524874	1	2,970103	2,55534	2,810362	2,817312	4,44017	1	26,255	2,626
23	4,120201	4,396263	2,524874	2,26305	2,970103	3,920577	2,810362	2,817312	3,170752	2,247976	31,241	3,124
24	4,120201	3,155903	2,524874	2,26305	2,970103	3,920577	2,810362	2,817312	3,170752	2,247976	30,001	3,000
25	4,120201	4,396263	3,7066	3,639311	2,970103	3,920577	2,810362	4,143398	4,44017	3,580409	37,727	3,773
26	2,981075	4,396263	3,7066	2,26305	2,970103	2,55534	2,810362	4,143398	4,44017	2,247976	32,514	3,251
27	2,981075	4,396263	3,7066	2,26305	2,970103	2,55534	2,810362	4,143398	4,44017	2,247976	32,514	3,251
28	1	3,155903	2,524874	2,26305	2,970103	1	2,810362	2,817312	3,170752	2,247976	23,960	2,396
29	4,120201	4,396263	3,7066	3,639311	2,970103	3,920577	2,810362	4,143398	4,44017	3,580409	37,727	3,773
30	4,120201	4,396263	2,524874	2,26305	4,404112	3,920577	4,171798	2,817312	3,170752	2,247976	34,037	3,404
31	1	1,61775	2,524874	2,26305	2,970103	3,920577	2,810362	2,817312	3,170752	2,247976	25,343	2,534
32	2,084879	3,155903	3,7066	3,639311	4,404112	3,920577	4,171798	4,143398	4,44017	3,580409	37,247	3,725
33	4,120201	4,396263	2,524874	3,639311	2,970103	3,920577	2,810362	2,817312	4,44017	3,580409	35,220	3,522
34	2,084879	2,29089	1	2,26305	1	1,642117	1	1	1,707432	2,247976	16,236	1,624
35	2,084879	3,155903	3,7066	2,26305	2,970103	2,55534	2,810362	4,143398	3,170752	2,247976	29,108	2,911
36	2,981075	4,396263	2,524874	2,26305	2,970103	2,55534	2,810362	2,817312	3,170752	2,247976	28,737	2,874
37	2,084879	2,29089	2,524874	3,639311	4,404112	2,55534	4,171798	2,817312	3,170752	3,580409	31,240	3,124
38	4,120201	2,29089	3,7066	3,639311	1,736249	1,642117	1,749862	4,143398	4,44017	3,580409	31,049	3,105

39	1	3,155903	3,7066	3,639311	4,404112	3,920577	4,171798	4,143398	4,44017	3,580409	36,162	3,616
40	2,084879	4,396263	3,7066	3,639311	2,970103	2,55534	2,810362	4,143398	4,44017	3,580409	34,327	3,433
41	2,084879	4,396263	2,524874	3,639311	4,404112	2,55534	2,810362	4,143398	2,302932	3,580409	32,442	3,244
42	2,084879	2,29089	2,524874	3,639311	4,404112	2,55534	2,810362	4,143398	3,170752	3,580409	31,204	3,120
43	4,120201	3,155903	3,7066	3,639311	4,404112	2,55534	2,810362	4,143398	4,44017	3,580409	36,556	3,656
44	2,981075	4,396263	1	3,639311	2,970103	2,55534	2,810362	4,143398	4,44017	2,247976	31,184	3,118
45	2,084879	1	2,524874	3,639311	4,404112	3,920577	4,171798	4,143398	4,44017	3,580409	33,910	3,391
46	2,981075	4,396263	3,7066	2,26305	2,970103	2,55534	4,171798	2,817312	3,170752	2,247976	31,280	3,128
47	2,981075	2,29089	1	3,639311	4,404112	3,920577	4,171798	4,143398	4,44017	3,580409	34,572	3,457
48	2,084879	2,29089	1,779863	2,26305	4,404112	2,55534	1,749862	4,143398	4,44017	2,247976	27,960	2,796
49	2,084879	1,61775	1,779863	1	2,970103	2,55534	2,810362	2,817312	1,707432	1	20,343	2,034
50	2,981075	3,155903	1	2,26305	2,970103	2,55534	2,810362	2,817312	4,44017	2,247976	27,241	2,724
51	4,120201	2,29089	1,779863	3,639311	4,404112	3,920577	2,810362	4,143398	2,302932	3,580409	32,992	3,299
52	2,084879	2,29089	1,779863	3,639311	4,404112	3,920577	4,171798	4,143398	3,170752	2,247976	31,854	3,185
53	2,084879	3,155903	3,7066	1	1	2,55534	2,810362	1,830968	2,302932	1	21,447	2,145
54	2,981075	2,29089	2,524874	2,26305	4,404112	3,920577	4,171798	1,830968	2,302932	2,247976	28,938	2,894
55	2,981075	4,396263	1,779863	2,26305	1,736249	2,55534	2,810362	1	3,170752	2,247976	24,941	2,494
56	4,120201	4,396263	3,7066	3,639311	4,404112	3,920577	4,171798	2,817312	3,170752	2,247976	36,595	3,659
57	4,120201	4,396263	2,524874	2,26305	2,970103	3,920577	2,810362	4,143398	3,170752	2,247976	32,568	3,257
58	4,120201	4,396263	3,7066	3,639311	2,970103	3,920577	4,171798	2,817312	3,170752	3,580409	36,493	3,649
59	4,120201	4,396263	3,7066	3,639311	2,970103	3,920577	2,810362	1,830968	3,170752	3,580409	34,146	3,415
60	2,981075	3,155903	3,7066	2,26305	4,404112	3,920577	1,749862	2,817312	3,170752	1	29,169	2,917
61	4,120201	3,155903	1,779863	2,26305	2,970103	3,920577	4,171798	4,143398	3,170752	3,580409	33,276	3,328
62	4,120201	4,396263	2,524874	3,639311	2,970103	3,920577	2,810362	2,817312	4,44017	2,247976	33,887	3,389
63	4,120201	4,396263	1	3,639311	1,736249	2,55534	1	1,830968	3,170752	2,247976	25,697	2,570
64	2,981075	4,396263	1,779863	2,26305	4,404112	1	1,749862	2,817312	3,170752	1	25,562	2,556
65	2,981075	3,155903	1	2,26305	2,970103	3,920577	4,171798	4,143398	4,44017	2,247976	31,294	3,129
66	2,084879	3,155903	1,779863	2,26305	2,970103	2,55534	2,810362	2,817312	4,44017	1	25,877	2,588
67	2,084879	4,396263	1,779863	3,639311	4,404112	1	1	2,817312	2,302932	3,580409	27,005	2,701
68	2,981075	4,396263	2,524874	3,639311	2,970103	3,920577	1,749862	1,830968	2,302932	3,580409	29,896	2,990
69	4,120201	4,396263	1	3,639311	4,404112	1,642117	1,749862	2,817312	1,707432	2,247976	27,725	2,772
70	4,120201	4,396263	2,524874	2,26305	4,404112	2,55534	4,171798	4,143398	3,170752	3,580409	35,330	3,533
71	2,981075	3,155903	3,7066	3,639311	2,970103	3,920577	2,810362	2,817312	4,44017	2,247976	32,689	3,269
72	2,981075	3,155903	3,7066	3,639311	1,736249	2,55534	1	2,817312	2,302932	2,247976	26,143	2,614
73	2,084879	3,155903	3,7066	2,26305	2,970103	3,920577	1,749862	1,830968	3,170752	2,247976	27,101	2,710
74	2,084879	4,396263	2,524874	2,26305	4,404112	3,920577	4,171798	4,143398	4,44017	3,580409	35,930	3,593
75	2,981075	4,396263	2,524874	2,26305	2,970103	2,55534	1	2,817312	4,44017	2,247976	28,196	2,820
76	2,981075	4,396263	2,524874	2,26305	2,970103	2,55534	2,810362	2,817312	2,302932	2,247976	27,869	2,787
77	2,981075	3,155903	3,7066	3,639311	4,404112	3,920577	4,171798	4,143398	4,44017	3,580409	38,143	3,814
78	4,120201	3,155903	3,7066	2,26305	2,970103	3,920577	2,810362	4,143398	3,170752	2,247976	32,509	3,251
79	2,981075	3,155903	1,779863	1	2,970103	2,55534	2,810362	1,830968	1	1	21,084	2,108
80	2,981075	3,155903	2,524874	3,639311	2,970103	2,55534	2,810362	2,817312	4,44017	3,580409	31,475	3,147
81	2,981075	3,155903	3,7066	2,26305	2,970103	2,55534	2,810362	4,143398	3,170752	2,247976	30,005	3,000
82	4,120201	4,396263	3,7066	3,639311	2,970103	3,920577	2,810362	4,143398	4,44017	3,580409	37,727	3,773
83	4,120201	4,396263	2,524874	3,639311	4,404112	3,920577	4,171798	2,817312	4,44017	3,580409	38,015	3,802
84	4,120201	3,155903	3,7066	3,639311	2,970103	3,920577	2,810362	4,143398	4,44017	3,580409	36,487	3,649
85	4,120201	4,396263	3,7066	3,639311	2,970103	3,920577	2,810362	4,143398	4,44017	3,580409	37,727	3,773
86	4,120201	4,396263	3,7066	2,26305	2,970103	3,920577	2,810362	4,143398	4,44017	2,247976	35,019	3,502

87	4,120201	4,396263	3,7066	2,26305	2,970103	3,920577	2,810362	4,143398	4,44017	2,247976	35,019	3,502
88	4,120201	3,155903	2,524874	3,639311	2,970103	3,920577	2,810362	2,817312	4,44017	3,580409	33,979	3,398
89	4,120201	4,396263	3,7066	2,26305	4,404112	3,920577	4,171798	4,143398	3,170752	2,247976	36,545	3,654
90	2,981075	3,155903	2,524874	1	2,970103	2,55534	2,810362	2,817312	3,170752	1	24,986	2,499
91	4,120201	2,29089	3,7066	1	2,970103	3,920577	2,810362	4,143398	3,170752	1	29,133	2,913
92	2,981075	4,396263	2,524874	3,639311	2,970103	2,55534	2,810362	2,817312	3,170752	3,580409	31,446	3,145
93	2,084879	3,155903	3,7066	1	1,736249	1,642117	1,749862	4,143398	3,170752	1	23,390	2,339
94	2,981075	3,155903	3,7066	2,26305	2,970103	2,55534	2,810362	4,143398	4,44017	2,247976	31,274	3,127
95	4,120201	4,396263	2,524874	3,639311	4,404112	3,920577	4,171798	2,817312	4,44017	3,580409	38,015	3,802
96	4,120201	4,396263	3,7066	2,26305	4,404112	3,920577	4,171798	4,143398	4,44017	2,247976	37,814	3,781
97	2,981075	3,155903	2,524874	1	2,970103	2,55534	2,810362	2,817312	4,44017	1	26,255	2,626
98	4,120201	4,396263	2,524874	2,26305	2,970103	3,920577	2,810362	2,817312	3,170752	2,247976	31,241	3,124
99	4,120201	3,155903	2,524874	2,26305	2,970103	3,920577	2,810362	2,817312	3,170752	2,247976	30,001	3,000
100	4,120201	4,396263	3,7066	3,639311	2,970103	3,920577	2,810362	4,143398	4,44017	3,580409	37,727	3,773
101	2,981075	4,396263	3,7066	2,26305	2,970103	2,55534	2,810362	4,143398	4,44017	2,247976	32,514	3,251
102	2,981075	4,396263	3,7066	2,26305	2,970103	2,55534	2,810362	4,143398	4,44017	2,247976	32,514	3,251
103	1	3,155903	2,524874	2,26305	2,970103	1	2,810362	2,817312	3,170752	2,247976	23,960	2,396
104	4,120201	4,396263	3,7066	3,639311	2,970103	3,920577	2,810362	4,143398	4,44017	3,580409	37,727	3,773
105	4,120201	4,396263	2,524874	2,26305	4,404112	3,920577	4,171798	2,817312	3,170752	2,247976	34,037	3,404
106	1	1,61775	2,524874	2,26305	2,970103	3,920577	2,810362	2,817312	3,170752	2,247976	25,343	2,534
107	2,084879	3,155903	3,7066	3,639311	4,404112	3,920577	4,171798	4,143398	4,44017	3,580409	37,247	3,725
108	4,120201	4,396263	2,524874	3,639311	2,970103	3,920577	2,810362	2,817312	4,44017	3,580409	35,220	3,522
109	2,084879	2,29089	1	2,26305	1	1,642117	1	1	1,707432	2,247976	16,236	1,624
110	2,084879	3,155903	3,7066	2,26305	2,970103	2,55534	2,810362	4,143398	3,170752	2,247976	29,108	2,911
111	2,981075	4,396263	2,524874	2,26305	2,970103	2,55534	2,810362	2,817312	3,170752	2,247976	28,737	2,874
112	2,084879	2,29089	2,524874	3,639311	4,404112	2,55534	4,171798	2,817312	3,170752	3,580409	31,240	3,124
113	4,120201	2,29089	3,7066	3,639311	1,736249	1,642117	1,749862	4,143398	4,44017	3,580409	31,049	3,105
114	1	3,155903	3,7066	3,639311	4,404112	3,920577	4,171798	4,143398	4,44017	3,580409	36,162	3,616
115	2,084879	4,396263	3,7066	3,639311	2,970103	2,55534	2,810362	4,143398	4,44017	3,580409	34,327	3,433
116	2,084879	4,396263	2,524874	3,639311	4,404112	2,55534	2,810362	4,143398	2,302932	3,580409	32,442	3,244
117	2,084879	2,29089	2,524874	3,639311	4,404112	2,55534	2,810362	4,143398	3,170752	3,580409	31,204	3,120
118	4,120201	3,155903	3,7066	3,639311	4,404112	2,55534	2,810362	4,143398	4,44017	3,580409	36,556	3,656
119	2,981075	4,396263	1	3,639311	2,970103	2,55534	2,810362	4,143398	4,44017	2,247976	31,184	3,118
120	2,084879	1	2,524874	3,639311	4,404112	3,920577	4,171798	4,143398	4,44017	3,580409	33,910	3,391
121	2,981075	4,396263	3,7066	2,26305	2,970103	2,55534	4,171798	2,817312	3,170752	2,247976	31,280	3,128
122	2,981075	2,29089	1	3,639311	4,404112	3,920577	4,171798	4,143398	4,44017	3,580409	34,572	3,457
123	2,084879	2,29089	1,779863	2,26305	4,404112	2,55534	1,749862	4,143398	4,44017	2,247976	27,960	2,796
124	2,084879	1,61775	1,779863	1	2,970103	2,55534	2,810362	2,817312	1,707432	1	20,343	2,034
125	2,981075	3,155903	1	2,26305	2,970103	2,55534	2,810362	2,817312	4,44017	2,247976	27,241	2,724
126	4,120201	2,29089	1,779863	3,639311	4,404112	3,920577	2,810362	4,143398	2,302932	3,580409	32,992	3,299
127	2,084879	2,29089	1,779863	3,639311	4,404112	3,920577	4,171798	4,143398	3,170752	2,247976	31,854	3,185
128	2,084879	3,155903	3,7066	1	1	2,55534	2,810362	1,830968	2,302932	1	21,447	2,145
129	2,981075	2,29089	2,524874	2,26305	4,404112	3,920577	4,171798	1,830968	2,302932	2,247976	28,938	2,894
130	2,981075	4,396263	1,779863	2,26305	1,736249	2,55534	2,810362	1	3,170752	2,247976	24,941	2,494
131	4,120201	4,396263	3,7066	3,639311	4,404112	3,920577	4,171798	2,817312	3,170752	2,247976	36,595	3,659
132	4,120201	4,396263	2,524874	2,26305	2,970103	3,920577	2,810362	4,143398	3,170752	2,247976	32,568	3,257
133	4,120201	4,396263	3,7066	3,639311	2,970103	3,920577	4,171798	2,817312	3,170752	3,580409	36,493	3,649
134	4,120201	4,396263	3,7066	3,639311	2,970103	3,920577	2,810362	1,830968	3,170752	3,580409	34,146	3,415

135	2,981075	3,155903	3,7066	2,26305	4,404112	3,920577	1,749862	2,817312	3,170752	1	29,169	2,917
136	4,120201	3,155903	1,779863	2,26305	2,970103	3,920577	4,171798	4,143398	3,170752	3,580409	33,276	3,328
137	4,120201	4,396263	2,524874	3,639311	2,970103	3,920577	2,810362	2,817312	4,44017	2,247976	33,887	3,389
138	4,120201	4,396263	1	3,639311	1,736249	2,55534	1	1,830968	3,170752	2,247976	25,697	2,570
139	2,981075	4,396263	1,779863	2,26305	4,404112	1	1,749862	2,817312	3,170752	1	25,562	2,556
140	2,981075	3,155903	1	2,26305	2,970103	3,920577	4,171798	4,143398	4,44017	2,247976	31,294	3,129
141	2,084879	3,155903	1,779863	2,26305	2,970103	2,55534	2,810362	2,817312	4,44017	1	25,877	2,588
142	2,084879	4,396263	1,779863	3,639311	4,404112	1	1	2,817312	2,302932	3,580409	27,005	2,701
143	2,981075	4,396263	2,524874	3,639311	2,970103	3,920577	1,749862	1,830968	2,302932	3,580409	29,896	2,990
144	4,120201	4,396263	1	3,639311	4,404112	1,642117	1,749862	2,817312	1,707432	2,247976	27,725	2,772

Distribusi Frekuensi Variabel
Berdasarkan Item-item Pernyataan Responden

1. Budaya Organisasi (X1)

Item1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	8	5.6	5.6	5.6
	3	32	22.2	22.2	27.8
	4	46	31.9	31.9	59.7
	5	58	40.3	40.3	100.0
	Total	144	100.0	100.0	

Item2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	1.4	1.4	1.4
	2	4	2.8	2.8	4.2
	3	24	16.7	16.7	20.8
	4	44	30.6	30.6	51.4
	5	70	48.6	48.6	100.0
	Total	144	100.0	100.0	

Item3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	1.4	1.4	1.4
	2	8	5.6	5.6	6.9
	3	26	18.1	18.1	25.0
	4	57	39.6	39.6	64.6
	5	51	35.4	35.4	100.0
	Total	144	100.0	100.0	

Item4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	1.4	1.4	1.4
	3	8	5.6	5.6	6.9
	4	64	44.4	44.4	51.4
	5	70	48.6	48.6	100.0
	Total	144	100.0	100.0	

Item5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	1.4	1.4	1.4
	3	8	5.6	5.6	6.9
	4	60	41.7	41.7	48.6
	5	74	51.4	51.4	100.0
	Total	144	100.0	100.0	

Item6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	1.4	1.4	1.4
	3	4	2.8	2.8	4.2
	4	58	40.3	40.3	44.4
	5	80	55.6	55.6	100.0
	Total	144	100.0	100.0	

Item7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	1.4	1.4	1.4
	3	6	4.2	4.2	5.6
	4	91	63.2	63.2	68.8
	5	45	31.2	31.2	100.0
	Total	144	100.0	100.0	

Item8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	1.4	1.4	1.4
	3	4	2.8	2.8	4.2
	4	47	32.6	32.6	36.8
	5	91	63.2	63.2	100.0
	Total	144	100.0	100.0	

Item9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	1.4	1.4	1.4
	2	4	2.8	2.8	4.2
	3	14	9.7	9.7	13.9
	4	71	49.3	49.3	63.2
	5	53	36.8	36.8	100.0
	Total	144	100.0	100.0	

Item10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	4	2.8	2.8	2.8
	2	2	1.4	1.4	4.2
	3	8	5.6	5.6	9.7
	4	48	33.3	33.3	43.1
	5	82	56.9	56.9	100.0
	Total	144	100.0	100.0	

2. Lingkungan Kerja (X2)**Item1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	8	5.6	5.6	5.6
	3	32	22.2	22.2	27.8
	4	46	31.9	31.9	59.7
	5	58	40.3	40.3	100.0
	Total	144	100.0	100.0	

Item2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	1.4	1.4	1.4
	2	4	2.8	2.8	4.2
	3	24	16.7	16.7	20.8
	4	44	30.6	30.6	51.4
	5	70	48.6	48.6	100.0
	Total	144	100.0	100.0	

Item3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	1.4	1.4	1.4
	2	8	5.6	5.6	6.9
	3	26	18.1	18.1	25.0
	4	57	39.6	39.6	64.6
	5	51	35.4	35.4	100.0
	Total	144	100.0	100.0	

Item4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	1.4	1.4	1.4
	3	8	5.6	5.6	6.9
	4	64	44.4	44.4	51.4
	5	70	48.6	48.6	100.0
	Total	144	100.0	100.0	

Item5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	1.4	1.4	1.4
	3	8	5.6	5.6	6.9
	4	60	41.7	41.7	48.6
	5	74	51.4	51.4	100.0
	Total	144	100.0	100.0	

Item6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	1.4	1.4	1.4
	3	4	2.8	2.8	4.2
	4	58	40.3	40.3	44.4
	5	80	55.6	55.6	100.0
	Total	144	100.0	100.0	

Item7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	1.4	1.4	1.4
	3	6	4.2	4.2	5.6
	4	91	63.2	63.2	68.8
	5	45	31.2	31.2	100.0
	Total	144	100.0	100.0	

Item8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	10	6.9	6.9	6.9
	3	26	18.1	18.1	25.0
	4	58	40.3	40.3	65.3
	5	50	34.7	34.7	100.0
	Total	144	100.0	100.0	

Item9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	1.4	1.4	1.4
	3	16	11.1	11.1	12.5
	4	76	52.8	52.8	65.3
	5	50	34.7	34.7	100.0
	Total	144	100.0	100.0	

Item10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	15	10.4	10.4	10.4
	4	77	53.5	53.5	63.9
	5	52	36.1	36.1	100.0
	Total	144	100.0	100.0	

Item11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	10	6.9	6.9	6.9
	4	58	40.3	40.3	47.2
	5	76	52.8	52.8	100.0
	Total	144	100.0	100.0	

Item12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	28	19.4	19.4	19.4
	3	32	22.2	22.2	41.7
	4	49	34.0	34.0	75.7
	5	35	24.3	24.3	100.0
	Total	144	100.0	100.0	

Item13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	2.8	2.8	2.8
	3	11	7.6	7.6	10.4
	4	59	41.0	41.0	51.4
	5	70	48.6	48.6	100.0
	Total	144	100.0	100.0	

Item14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	1.4	1.4	1.4
	3	5	3.5	3.5	4.9
	4	47	32.6	32.6	37.5
	5	90	62.5	62.5	100.0
	Total	144	100.0	100.0	

3. Etos Kerja (X3)**Item1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	2.8	2.8	2.8
	3	10	6.9	6.9	9.7
	4	51	35.4	35.4	45.1
	5	79	54.9	54.9	100.0
	Total	144	100.0	100.0	

Item2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	1.4	1.4	1.4
	3	10	6.9	6.9	8.3
	4	85	59.0	59.0	67.4
	5	47	32.6	32.6	100.0
	Total	144	100.0	100.0	

Item3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	4	2.8	2.8	2.8
	2	18	12.5	12.5	15.3
	3	31	21.5	21.5	36.8
	4	47	32.6	32.6	69.4
	5	44	30.6	30.6	100.0
	Total	144	100.0	100.0	

Item4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	1.4	1.4	1.4
	3	9	6.2	6.2	7.6
	4	45	31.2	31.2	38.9
	5	88	61.1	61.1	100.0
	Total	144	100.0	100.0	

Item5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	1.4	1.4	1.4
	3	11	7.6	7.6	9.0
	4	53	36.8	36.8	45.8
	5	78	54.2	54.2	100.0
	Total	144	100.0	100.0	

Item6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	10	6.9	6.9	6.9
	3	20	13.9	13.9	20.8
	4	62	43.1	43.1	63.9
	5	52	36.1	36.1	100.0
	Total	144	100.0	100.0	

Item7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	8	5.6	5.6	5.6
	2	15	10.4	10.4	16.0
	3	25	17.4	17.4	33.3
	4	51	35.4	35.4	68.8
	5	45	31.2	31.2	100.0
	Total	144	100.0	100.0	

Item8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	20	13.9	13.9	13.9
	4	77	53.5	53.5	67.4
	5	47	32.6	32.6	100.0
	Total	144	100.0	100.0	

4. Motivasi Kerja (Y)**Item1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	2.8	2.8	2.8
	3	10	6.9	6.9	9.7
	4	51	35.4	35.4	45.1
	5	79	54.9	54.9	100.0
	Total	144	100.0	100.0	

Item2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	1.4	1.4	1.4
	3	10	6.9	6.9	8.3
	4	85	59.0	59.0	67.4
	5	47	32.6	32.6	100.0
	Total	144	100.0	100.0	

Item3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	4	2.8	2.8	2.8
	2	18	12.5	12.5	15.3
	3	31	21.5	21.5	36.8
	4	47	32.6	32.6	69.4
	5	44	30.6	30.6	100.0
	Total	144	100.0	100.0	

Item4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	1.4	1.4	1.4
	3	9	6.2	6.2	7.6
	4	45	31.2	31.2	38.9
	5	88	61.1	61.1	100.0
	Total	144	100.0	100.0	

Item5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	1.4	1.4	1.4
	3	11	7.6	7.6	9.0
	4	53	36.8	36.8	45.8
	5	78	54.2	54.2	100.0
	Total	144	100.0	100.0	

Item6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	10	6.9	6.9	6.9
	3	20	13.9	13.9	20.8
	4	62	43.1	43.1	63.9
	5	52	36.1	36.1	100.0
	Total	144	100.0	100.0	

Item7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	8	5.6	5.6	5.6
	2	15	10.4	10.4	16.0
	3	25	17.4	17.4	33.3
	4	51	35.4	35.4	68.8
	5	45	31.2	31.2	100.0
	Total	144	100.0	100.0	

Item8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	20	13.9	13.9	13.9
	4	77	53.5	53.5	67.4
	5	47	32.6	32.6	100.0
	Total	144	100.0	100.0	

Item9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	2.8	2.8	2.8
	3	9	6.2	6.2	9.0
	4	92	63.9	63.9	72.9
	5	39	27.1	27.1	100.0
	Total	144	100.0	100.0	

Item10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	.7	.7	.7
	2	14	9.7	9.7	10.4
	3	22	15.3	15.3	25.7
	4	84	58.3	58.3	84.0
	5	23	16.0	16.0	100.0
	Total	144	100.0	100.0	

Item11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	8	5.6	5.6	5.6
	3	16	11.1	11.1	16.7
	4	77	53.5	53.5	70.1
	5	43	29.9	29.9	100.0
	Total	144	100.0	100.0	

5. Kinerja (Z)

Item1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	6	4.2	4.2	4.2
	3	32	22.2	22.2	26.4
	4	47	32.6	32.6	59.0
	5	59	41.0	41.0	100.0
	Total	144	100.0	100.0	

Item2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	1.4	1.4	1.4
	2	4	2.8	2.8	4.2
	3	20	13.9	13.9	18.1
	4	49	34.0	34.0	52.1
	5	69	47.9	47.9	100.0
	Total	144	100.0	100.0	

Item3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	14	9.7	9.7	9.7
	3	20	13.9	13.9	23.6
	4	49	34.0	34.0	57.6
	5	61	42.4	42.4	100.0
	Total	144	100.0	100.0	

Item4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	14	9.7	9.7	9.7
	4	62	43.1	43.1	52.8
	5	68	47.2	47.2	100.0
	Total	144	100.0	100.0	

Item5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	2.8	2.8	2.8
	3	9	6.2	6.2	9.0
	4	83	57.6	57.6	66.7
	5	48	33.3	33.3	100.0
	Total	144	100.0	100.0	

Item6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	6	4.2	4.2	4.2
	3	8	5.6	5.6	9.7
	4	55	38.2	38.2	47.9
	5	75	52.1	52.1	100.0
	Total	144	100.0	100.0	

Item7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	8	5.6	5.6	5.6
	3	15	10.4	10.4	16.0
	4	83	57.6	57.6	73.6
	5	38	26.4	26.4	100.0
	Total	144	100.0	100.0	

Item8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	2.8	2.8	2.8
	3	13	9.0	9.0	11.8
	4	57	39.6	39.6	51.4
	5	70	48.6	48.6	100.0
	Total	144	100.0	100.0	

Item9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	1.4	1.4	1.4
	2	6	4.2	4.2	5.6
	3	15	10.4	10.4	16.0
	4	56	38.9	38.9	54.9
	5	65	45.1	45.1	100.0
	Total	144	100.0	100.0	

Item10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	20	13.9	13.9	13.9
	4	66	45.8	45.8	59.7
	5	58	40.3	40.3	100.0
	Total	144	100.0	100.0	

HASIL UJI PRASYARAT DATA PENELITIAN

1. Budaya Organisasi (X1)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	144	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	144	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.781	10

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Item1	2.9973	.90823	144
Item2	3.5491	.90028	144
Item3	3.5322	.92056	144
Item4	3.5522	.87050	144
Item5	3.5539	.86689	144
Item6	3.5377	.84456	144
Item7	3.5714	.86080	144
Item8	3.5521	.82563	144
Item9	3.5698	.91360	144
Item10	3.2857	.85982	144

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item1	31.7041	21.656	.409	.768
Item2	31.1523	23.282	.213	.792
Item3	31.1693	22.051	.352	.775
Item4	31.1492	20.544	.588	.745
Item5	31.1475	22.086	.381	.771
Item6	31.1638	20.271	.651	.737
Item7	31.1301	22.116	.381	.771
Item8	31.1493	21.532	.486	.758
Item9	31.1316	21.782	.390	.770
Item10	31.4158	19.890	.692	.731

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
34.7014	25.939	5.09301	10

2. Lingkungan Kerja (X2)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	144	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	144	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.547	14

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Item1	2.9973	.90823	144
Item2	3.5491	.90028	144
Item3	3.5322	.92056	144
Item4	3.5522	.87050	144
Item5	3.5539	.86689	144
Item6	3.5377	.84456	144
Item7	3.5714	.86080	144
Item8	2.9287	.93106	144
Item9	3.5602	.90125	144
Item10	2.6896	.86258	144
Item11	2.8822	.84327	144
Item12	2.4217	.94799	144
Item13	3.3232	.88181	144
Item14	3.5682	.82270	144

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item1	42.6703	19.471	.240	.521
Item2	42.1185	20.299	.186	.543
Item3	42.1354	19.715	.202	.529
Item4	42.1154	17.192	.591	.442
Item5	42.1136	19.071	.316	.505
Item6	42.1299	18.066	.479	.470
Item7	42.0962	19.742	.226	.524
Item8	42.7389	20.688	.178	.556
Item9	42.1074	22.138	.187	.588
Item10	42.9780	20.107	.176	.534
Item11	42.7854	20.530	.177	.544
Item12	43.2459	21.683	.221	.582
Item13	42.3444	19.514	.247	.520
Item14	42.0994	19.307	.309	.508

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
45.6676	22.216	4.71335	14

3. Etos Kerja (X3)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	144	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	144	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.586	8

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Item1	3.3115	.87098	144
Item2	3.5882	.87011	144
Item3	3.3345	.94714	144
Item4	3.5661	.83699	144
Item5	3.5620	.86049	144
Item6	2.9716	.92012	144
Item7	3.0501	.94439	144
Item8	2.5850	.88548	144

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item1	22.6575	10.624	.298	.550
Item2	22.3808	11.148	.201	.579
Item3	22.6345	10.606	.255	.564
Item4	22.4029	10.253	.396	.521
Item5	22.4070	10.733	.284	.554
Item6	22.9973	10.139	.356	.530
Item7	22.9189	10.718	.237	.570
Item8	23.3840	10.603	.293	.551

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
25.9690	13.075	3.61590	8

4. Motivasi Kerja (Y)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	144	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	144	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.530	11

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Item1	3.3115	.87098	144
Item2	3.5882	.87011	144
Item3	3.3345	.94714	144
Item4	3.5661	.83699	144
Item5	3.5620	.86049	144
Item6	2.9716	.92012	144
Item7	3.0501	.94439	144
Item8	2.5850	.88548	144
Item9	3.3030	.86460	144
Item10	3.5839	.89906	144
Item11	3.0160	.90895	144

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item1	32.5604	14.563	.238	.501
Item2	32.2836	14.567	.238	.501
Item3	32.5374	14.502	.209	.509
Item4	32.3058	13.563	.428	.451
Item5	32.3099	14.104	.319	.479
Item6	32.9002	14.306	.252	.497
Item7	32.8217	14.021	.281	.488
Item8	33.2869	15.021	.160	.521
Item9	32.5689	16.264	.165	.564
Item10	32.2879	15.311	.172	.534
Item11	32.8559	14.671	.202	.510

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
35.8718	16.904	4.11142	11

5. Kinerja (Z)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	144	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	144	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.738	10

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Item1	3.1661	.91940	144
Item2	3.5574	.90323	144
Item3	2.7737	.91575	144
Item4	2.7902	.88153	144
Item5	3.3163	.87976	144
Item6	3.1509	.87669	144
Item7	2.9586	.87849	144
Item8	3.3224	.88584	144
Item9	3.5622	.90160	144
Item10	2.6113	.89720	144

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item1	28.0430	20.167	.339	.726
Item2	27.6517	21.522	.176	.750
Item3	28.4354	20.567	.290	.734
Item4	28.4189	19.364	.473	.706
Item5	27.8928	20.436	.327	.728
Item6	28.0582	19.039	.523	.698
Item7	28.2505	19.772	.418	.714
Item8	27.8867	19.689	.425	.713
Item9	27.6469	19.189	.482	.704
Item10	28.5978	18.747	.548	.694

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
31.2091	23.812	4.87978	10

**Koefisien Korelasi Penelitian Dengan Menggunakan
Metode Verifikatif (Analisis Jalur)**

a. Hipotesis X1, X2, dan X3 - Y.

Model : $Y = P_{YX1} X1 + P_{YX2} X2 + P_{YX3} X3$

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y	3,262451	,3744011	144
X1	3,473097	,5080275	144
X2	3,266062	,3366774	144
X3	3,223132	,4521075	144

Correlations

		Y	X1	X2	X3
Pearson Correlation	Y	1,000	,456	,349	,905
	X1	,456	1,000	,790	,507
	X2	,349	,790	1,000	,384
	X3	,905	,507	,384	1,000
Sig. (1-tailed)	Y	.	,000	,000	,000
	X1	,000	.	,000	,000
	X2	,000	,000	.	,000
	X3	,000	,000	,000	.
N	Y	144	144	144	144
	X1	144	144	144	144
	X2	144	144	144	144
	X3	144	144	144	144

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X3, X2, X1 ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Y

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	,905 ^a	,820	,816	,1606065	,820	212,371	3	140	,000	1,379

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	16,434	3	5,478	212,371	,000 ^b
	Residual	3,611	140	,026		
	Total	20,045	143			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95,0% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF	
1	(Constant)	,831	,145		5,718	,000	,544	1,118						
	X1	-,011	,046	-,015	-,231	,817	-,102	,081	,456	-,020	-,008	,326	3,064	
	X2	,014	,065	,012	,212	,832	-,115	,143	,349	,018	,008	,375	2,667	
	X3	,752	,034	,908	21,799	,000	,684	,820	,905	,879	,782	,742	1,348	

a. Dependent Variable: Y

Coefficient Correlations^a

Model			X3	X2	X1
1	Correlations	X3	1,000	,033	-,361
		X2	,033	1,000	-,749
		X1	-,361	-,749	1,000
	Covariances	X3	,001	7,439E-5	-,001
		X2	7,439E-5	,004	-,002
		X1	-,001	-,002	,002

a. Dependent Variable: Y

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	X1	X2	X3
1	1	3,976	1,000	,00	,00	,00	,00
	2	,012	18,572	,01	,15	,05	,74
	3	,010	19,661	,49	,17	,00	,20
	4	,002	40,210	,50	,69	,95	,07

a. Dependent Variable: Y

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	2,234236	3,969603	3,262451	,3390028	144
Residual	-,3838612	,3668602	,0000000	,1589129	144
Std. Predicted Value	-3,033	2,086	,000	1,000	144
Std. Residual	-2,390	2,284	,000	,989	144

a. Dependent Variable: Y

b. Hipotesis X1, X2, dan X3 - Z.

$$\text{Model : } Z = P_{ZX1} X1 + P_{ZX2} X2 + P_{ZX3} X3$$

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Z	3,112326	,4865207	144
X1	3,473097	,5080275	144
X2	3,266062	,3366774	144
X3	3,223132	,4521075	144

Correlations

		Z	X1	X2	X3
Pearson Correlation	Z	1,000	,571	,368	,480
	X1	,571	1,000	,790	,507
	X2	,368	,790	1,000	,384
	X3	,480	,507	,384	1,000
Sig. (1-tailed)	Z	.	,000	,000	,000
	X1	,000	.	,000	,000
	X2	,000	,000	.	,000
	X3	,000	,000	,000	.
N	Z	144	144	144	144
	X1	144	144	144	144
	X2	144	144	144	144
	X3	144	144	144	144

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X3, X2, X1 ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Z

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	,626 ^a	,392	,379	,3835474	,392	30,031	3	140	,000	2,247

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Z

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	13,253	3	4,418	30,031	,000 ^b
	Residual	20,595	140	,147		
	Total	33,848	143			

a. Dependent Variable: Z

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95,0% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF	
1	(Constant)	1,205	,347		3,473	,001	,519	1,891						
	X1	,584	,111	,610	5,286	,000	,366	,803	,571	,408	,348	,326	3,064	
	X2	-,304	,156	-,210	-1,953	,053	-,611	,004	,368	-,163	-,129	,375	2,667	
	X3	,270	,082	,251	3,280	,001	,107	,433	,480	,267	,216	,742	1,348	

a. Dependent Variable: Z

Coefficient Correlations^a

Model			X3	X2	X1
1	Correlations	X3	1,000	,033	-,361
		X2	,033	1,000	-,749
		X1	-,361	-,749	1,000
	Covariances	X3	,007	,000	-,003
		X2	,000	,024	-,013
		X1	-,003	-,013	,012

a. Dependent Variable: Z

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	X1	X2	X3
1	1	3,976	1,000	,00	,00	,00	,00
	2	,012	18,572	,01	,15	,05	,74
	3	,010	19,661	,49	,17	,00	,20
	4	,002	40,210	,50	,69	,95	,07

a. Dependent Variable: Z

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	2,254266	3,789439	3,112326	,3044339	144
Residual	-1,1279683	,7165837	,0000000	,3795028	144
Std. Predicted Value	-,2819	2,224	,000	1,000	144
Std. Residual	-2,941	1,868	,000	,989	144

a. Dependent Variable: Z

c. Hipotesis Y - Z.

$$\text{Model : } Z = P_{ZY} Y + P_{ZY} Y$$

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Z	3,112326	,4865207	144
Y	3,262451	,3744011	144

Correlations

		Z	Y
Pearson Correlation	Z	1,000	,478
	Y	,478	1,000
Sig. (1-tailed)	Z	.	,000
	Y	,000	.
N	Z	144	144
	Y	144	144

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Y ^b	.	Enter

- a. Dependent Variable: Z
 b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				Durbin-Watson	
					R Square Change	F Change	df1	df2		Sig. F Change
1	,478 ^a	,228	,223	,4288925	,228	42,010	1	142	,000	2,038

- a. Predictors: (Constant), Y
 b. Dependent Variable: Z

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7,728	1	7,728	42,010	,000 ^b
	Residual	26,121	142	,184		
	Total	33,848	143			

- a. Dependent Variable: Z
 b. Predictors: (Constant), Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95,0% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	1,087	,315		3,455	,001	,465	1,709					
	Y	,621	,096	,478	6,482	,000	,432	,810	,478	,478	,478	1,000	1,000

- a. Dependent Variable: Z

Coefficient Correlations^a

Model			Y
1	Correlations	Y	1,000
	Covariances	Y	,009

- a. Dependent Variable: Z

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions	
				(Constant)	Y
1	1	1,994	1,000	,00	,00
	2	,006	17,545	1,00	1,00

a. Dependent Variable: Z

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	2,339028	3,625529	3,112326	,2324650	144
Residual	-1,5355090	,7906594	,0000000	,4273903	144
Std. Predicted Value	-3,327	2,208	,000	1,000	144
Std. Residual	-3,580	1,843	,000	,996	144

a. Dependent Variable: Z

d. Hipotesis X1, X2, X3, dan Y - Z.

$$\text{Model : } Z = P_{ZX1} X1 + P_{ZX2} X2 + P_{ZX3} X3 + P_{ZY}$$

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Z	3,112326	,4865207	144
X1	3,473097	,5080275	144
X2	3,266062	,3366774	144
X3	3,223132	,4521075	144
Y	3,262451	,3744011	144

Correlations

		Z	X1	X2	X3	Y
Pearson Correlation	Z	1,000	,571	,368	,480	,478
	X1	,571	1,000	,790	,507	,456
	X2	,368	,790	1,000	,384	,349
	X3	,480	,507	,384	1,000	,905
	Y	,478	,456	,349	,905	1,000
Sig. (1-tailed)	Z	.	,000	,000	,000	,000
	X1	,000	.	,000	,000	,000
	X2	,000	,000	.	,000	,000
	X3	,000	,000	,000	.	,000
	Y	,000	,000	,000	,000	.
N	Z	144	144	144	144	144
	X1	144	144	144	144	144
	X2	144	144	144	144	144
	X3	144	144	144	144	144
	Y	144	144	144	144	144

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Y, X2, X1, X3 ^b		Enter

a. Dependent Variable: Z

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	,635 ^a	,403	,386	,3812382	,403	23,472	4	139	,000	2,307

a. Predictors: (Constant), Y, X2, X1, X3

b. Dependent Variable: Z

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	13,646	4	3,411	23,472	,000 ^b
	Residual	20,203	139	,145		
	Total	33,848	143			

a. Dependent Variable: Z

b. Predictors: (Constant), Y, X2, X1, X3

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95,0% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
		1	(Constant)	,931			,383		2,430	,016	,174	1,688	
	X1	,588	,110	,614	5,349	,000	,370	,805	,571	,413	,351	,326	3,065
	X2	-,308	,155	-,213	-1,994	,048	-,614	-,003	,368	-,167	-,131	,375	2,668
	X3	,022	,172	,021	,130	,897	-,317	,362	,480	,011	,008	,169	5,925
	Y	,330	,201	,254	1,644	,103	-,067	,726	,478	,138	,108	,180	5,551

a. Dependent Variable: Z

Coefficient Correlations^a

Model			Y	X2	X1	X3
1	Correlations	Y	1,000	-,018	,020	-,879
		X2	-,018	1,000	-,749	,032
		X1	,020	-,749	1,000	-,189
		X3	-,879	,032	-,189	1,000
	Covariances	Y	,040	-,001	,000	-,030
		X2	-,001	,024	-,013	,001
		X1	,000	-,013	,012	-,004
		X3	-,030	,001	-,004	,029

a. Dependent Variable: Z

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions				
				(Constant)	X1	X2	X3	Y
1	1	4,970	1,000	,00	,00	,00	,00	,00
	2	,015	17,976	,00	,11	,05	,07	,03
	3	,010	21,968	,41	,20	,00	,03	,00
	4	,002	44,960	,41	,69	,95	,02	,00
	5	,001	59,755	,18	,01	,00	,89	,97

a. Dependent Variable: Z

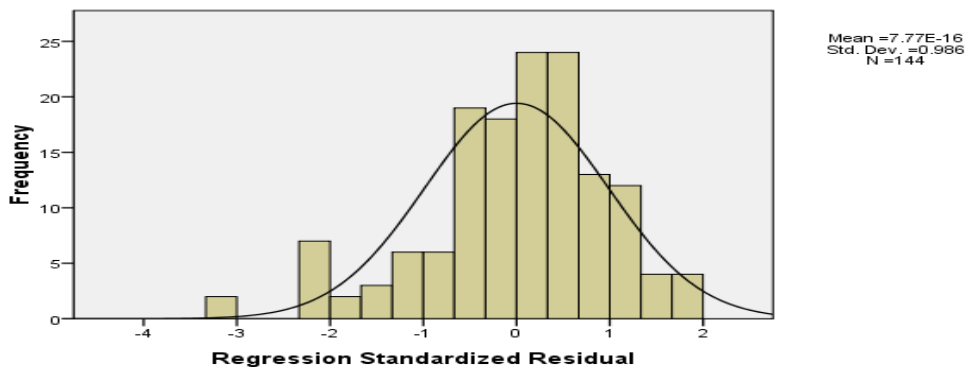
Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	2,182640	3,815288	3,112326	,3089100	144
Residual	-1,2024527	,7464068	,0000000	,3758684	144
Std. Predicted Value	-3,010	2,276	,000	1,000	144
Std. Residual	-3,154	1,958	,000	,986	144

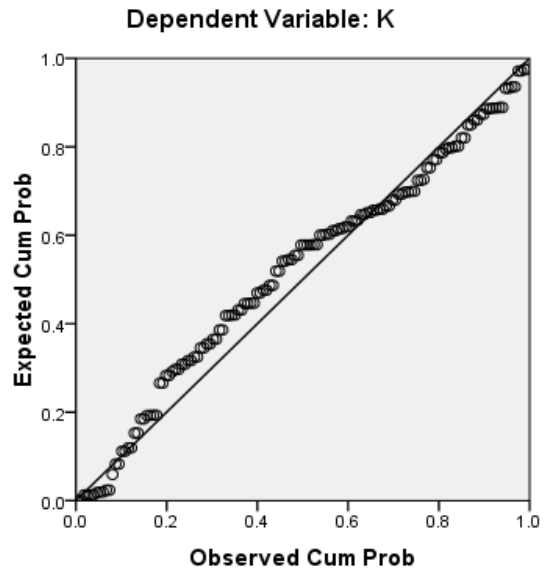
a. Dependent Variable: Z

Histogram

Dependent Variable: K



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot

