

**TESIS**

**ANALISIS SIKAP IKLIM ORGANISASI, ETOS KERJA DAN  
DISIPLIN KERJA DALAM MENENTUKAN EFEKTIVITAS  
KINERJA ORGANISASI DI GARNISUN TETAP III SURABAYA**



TPS 00 300

kus  
a

Oleh :  
AKHMAD KUSNAN  
NIM 090013968 M

W I I E  
PERPUSTAKAAN  
UNIVERSITAS AIRLANGGA  
SURABAYA

**PROGRAM PASCASARJANA  
UNIVERSITAS AIRLANGGA  
SURABAYA  
2004**

**ANALISIS SIKAP IKLIM ORGANISASI, ETOS KERJA  
DAN DISIPLIN KERJA DALAM MENENTUKAN EFEKTIVITAS  
KINERJA ORGANISASI DI GARNISUN TETAP III SURABAYA**

**TESIS**

**Untuk memperoleh Gelar Magister  
dalam Program Studi Pengembangan Sumber Daya Manusia  
pada Program Pascasarjana Universitas Airlangga**

**Oleh :**

**AKHMAD KUSNAN  
NIM 090013968 M**

**PROGRAM PASCASARJANA  
UNIVERSITAS AIRLANGGA  
SURABAYA  
2004**

ii

**ANALISIS SIKAP IKLIM ORGANISASI, ETOS KERJA  
DAN DISIPLIN KERJA DALAM MENENTUKAN  
EFEKTIVITAS KINERJA ORGANISASI DI  
GARNISUN TETAP III SURABAYA**

**TESIS**

**Untuk memperoleh Gelar Magister  
dalam Program Studi Pengembangan Sumber Daya Manusia  
pada Program Pascasarjana Universitas Airlangga**

**Oleh :**

**AKHMAD KUSNAN  
NIM. 090013968 M**

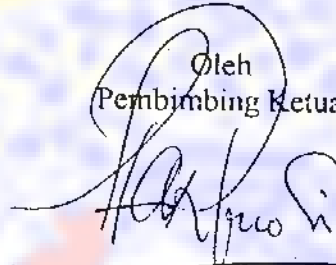
**PROGRAM PASCASARJAN  
UNIVERSITAS AIRLANGGA  
SURABAYA  
2004**

iii

Lembar Pengesahan

TESIS INI TELAH DISETUJUI UNTUK DIUJI  
Tanggal 15 April 2004

Oleh  
Pembimbing Ketua




Prof. Dr. H. Haryono Suyono, MA, PhD  
NIP.

Pembimbing



Drs. Suryanta, M.Si  
NIP. 131999640

Mengetahui  
Wakil Ketua Program Studi Pengembangan Sumber Daya Manusia  
Program Pascasarjana Universitas Airlangga



Dr. Sunarjo, dr., MS., M.Sc.  
NIP. 130685841

## UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan puji syukur kepada Allah SWT, atas limpahan rahmatnya sehingga penulisan Tesis ini dapat diselesaikan dengan baik.

Penulisan tesis ini bermaksud untuk memenuhi persyaratan guna memperoleh gelar Magister dalam Program Studi Pengembangan Sumber Daya Manusia (PSDM) di Program Pascasarjana UNAIR Surabaya.

Keberhasilan penulisan Tesis ini tidak lepas dari bantuan beberapa pihak. Oleh karena itu, penulis perlu sekali menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada yang terhormat :

1. Rektor UNAIR dan Direktur Pascasarjana UNAIR yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk mengikuti pendidikan Program Magister di Program Pascasarjana UNAIR Surabaya.
2. Bapak Prof. H. Haryono Suyono, MA, PhD dan Bapak Drs. Suryanto, M.Si yang telah meluangkan kesempatan untuk memberikan bimbingan, konsultasi selama proses persiapan, pelaksanaan penelitian hingga penyelesaian penulisan tesis ini.
3. Komandan Garnisun Tetap III Surabaya dan Bapak Serma KH. Zainuddin selaku Kepala Staff Mental Ideologinya yang telah mengizinkan peneliti untuk melakukan penelitian di Garnisun Tetap III Surabaya.
4. Seluruh Staf Pascasarjana yang secara ikhlas telah membekali penulis dengan ilmu pengetahuan dan teknologi yang sungguh bermanfaat melalui perkuliahan.

5. Istri dan anakku tercinta yang tidak henti-hentinya mengugah semangat, disertai dengan doa. Akhirnya bisa menyelesaikan studi di Program Pascasarjana UNAIR Surabaya.

Demikian ucapan terima kasih ini, semoga Allah SWT memberikan imbalan yang sebaik-baiknya.

Penulis

## RINGKASAN

Manusia adalah makhluk individu dan makhluk sosial. Manusia dikatakan makhluk sosial, karena kehidupannya selalu bergantung kepada sesama manusia dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Ketergantungan itu menandai adanya hubungan kerjasama yang menyejukkan dan wadahnya dinamakan organisasi.

Organisasi yang ideal adalah organisasi yang mampu mencapai tujuan secara optimal. Sebagaimana tujuan yang ingin dicapai oleh Garnisun Tetap III Surabaya. Garnisun Tetap III Surabaya adalah salah satu organisasi pemerintah yang bertujuan untuk penegakkan kedisiplinan setiap prajurit (faktor intern), pertahanan dan keamanan rakyat Indonesia serta pengoperasian pemukiman militer (faktor ekstern). Adapun pencapaian tujuan Garnisun Tetap III Surabaya ditentukan oleh beberapa faktor, termasuk iklim organisasi, etos kerja dan disiplin kerja setiap prajurit dan pegawai sipilnya.

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda yang menganalisis iklim organisasi, etos kerja dan disiplin kerja dalam menentukan efektivitas kinerja organisasi. Hal ini dapat dideskripsikan secara mendetail untuk meliputi apa yang sudah dijalankan dan apa yang belum atau perlu dijalankan di Garnisun Tetap III Surabaya.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis iklim organisasi, etos kerja dan disiplin kerja dalam menentukan efektivitas kinerja organisasi di Garnisun Tetap III Surabaya.

Adapun kerangka konseptual meliputi iklim organisasi, etos kerja dan disiplin kerja dalam menentukan efektivitas kinerja organisasi sesuai dengan indikator masing-masing variabel.

IIpotesis (jawaban sementara)

1. Iklim organisasi menentukan efektivitas kinerja organisasi di Garnisun Tetap III Surabaya
2. Etos kerja menentukan efektivitas kinerja organisasi di Garnisun Tetap III Surabaya
3. Disiplin kerja menentukan efektivitas kinerja organisasi di Garnisun Tetap III Surabaya

Penelitian ini memuat populasi 212 orang, sampelnya 62 orang, terdiri dari TNI AD, AL dan AU serta pegawai sipil Garnisun Tetap III Surabaya. Garnisun Tetap III berlokasi di Jln. Ngemplak No. 2-4 telp. (031) 5344062 Surabaya.

Hasil penelitian meliputi :

1. Iklim organisasi di Garnisun Tetap III Surabaya kurang menentukan efektivitas kinerja organisasi. Hal ini disebabkan iklim organisasi yang terjadi di Garnisun Tetap III Surabaya mengalami beberapa faktor yang bisa mempengaruhinya. Setelah dianalisis dapat menunjukkan bahwa iklim organisasi itu kurang signifikan.

2. Etos kerja di Garnisun Tetap III Surabaya kurang menentukan efektivitas kinerja organisasi. Hal ini disebabkan etos kerja yang terjadi di Garnisun Tetap III Surabaya mengalami beberapa faktor yang bisa mempengaruhinya. Setelah dianalisis dapat menunjukkan bahwa etos kerja itu kurang signifikan.
3. Disiplin kerja di Garnisun Tetap III Surabaya dapat menentukan efektivitas kinerja organisasi. Hal ini disebabkan disiplin kerja yang terjadi di Garnisun Tetap III Surabaya mengalami beberapa faktor yang bisa mempengaruhinya. Setelah dianalisis dapat menunjukkan bahwa disiplin kerja itu signifikan. Sebab hal ini termasuk standart probabilitas yang signifikan dalam penelitian ini.



## ABSTRACT

Human being is individual and social creature. Human being called social creature because the is life always depends on other to get their purpose. This dependen shows the harmonie cooperation and it is placed in organization.

Ideal organization is an organization which can get its pupose optimally as the Garnisun Tetap III Surabaya wants to obiaain. Garnisun Tetap III Surabaya is government organization aimed to implement dicipline to every solders (Internal Factors), defence and security of Indonesian citizens and to operate military funeral (external factors). The man of blaining Garnisun Tetap III Surabaya is setetermined by some factors such as organizsation atmosphere, work ethic, clipline of soldiers and civil servants.

This research use analyses regression linier which analyze organizationatmosphere, work ethic and dicipline in work to determine organization efectivity. It can be desribed in detail to record what have or have not done or need to be done by Garnisun Tetap III Surabaya.

The problem in riset is :

1. What organization atmosphere increase organization efectivity.
2. What work ethic increase organization efectivity.
3. What dicipline in work increase organization efectivity.

The pupose in riset is :

1. General pupose, is analyze organization atmosphere, work ethic and dicipline in work to determinc organization efectivity by Garnisun Tetap III Surabaya.
2. Specific pupose :
  - a. Analyze organization atmosphere increase organization efectivity.
  - b. Analyze work ethic increase organization efectivity.
  - c. Analyze dicipline work increase organization efectivity.

The riset hypotesis is :

1. Over up organization atmosphere increase organization efectivity.
2. Over up work ethic increase organization efectivity.
3. Over up dicipline work increase organization efectivity.

The riset this is score population 212 man. The score sample 62 man. The riset get its is :

1. Probability standart  $p \leq 0,05 =$  heteredastis
2. Organization atmosphere is probability = 0,946 is not significant
3. Work ethic is probability = 0,279 is not significant
4. Dicipline work is probability = 0,000 is significant

The riset this complution is :

1. Organization atmosphere in Garnisun Tetap III Surabaya not to determine organization efectifity.
2. Work ethic in Garnisun Tetap III Surabaya not to determine organization efectifity.
3. Dicipline work in Garnisun Tetap III Surabaya to determine organization efectifity.

The riset this advice is :

1. Idcal organization in organization which can to walking rule optimaly.
2. The optain every soldiers and civil servon in walking organization optimaly as.
3. Dicipline in work is significant because score probability = 0,000.
4. Over up quality SDM to walking riset to next years.

## DAFTAR ISI

	Halaman
Sampul Depan.....	i
Sampul Dalam.....	ii
Prasyarat Gelar.....	iii
Persetujuan.....	iv
Ucapan Terima Kasih.....	v
Ringkasan.....	vii
Abstract.....	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Perumusan Masalah.....	8
1.3 Tujuan Penelitian.....	9
1.4 Manfaat Penelitian.....	9
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA.....	11
2.1 Penelitian Terdahulu.....	11
2.2 Tinjauan Teoritis.....	13
2.2.1 Pengertian Efektivitas Kinerja Organisasi.....	13
2.2.2 Pengukuran Efektivitas Kinerja Organisasi.....	17
2.2.3 Pendekatan Tujuan.....	19
2.2.4 Pengertian Iklim Organisasi.....	22
2.2.5 Pengertian Etos Kerja.....	26
2.2.6 Nilai-nilai dalam Etos Kerja.....	29
2.2.7 Pengertian Disiplin Kerja.....	30
2.2.8 Nilai-nilai dalam Disiplin Kerja.....	31
BAB 3 KERANGKA KONSEPTUAL.....	32
3.1 Kerangka Konseptual.....	32
3.2 Hipotesis Penelitian.....	34
BAB 4 METODE PENELITIAN.....	35
4.1 Rancangan Penelitian.....	35
4.2 Populasi dan Sampel.....	35
4.3 Variabel Penelitian.....	36

4.3.1 Identifikasi Penelitian .....	36
4.3.2 Definisi Operasional .....	36
4.4 Pengumpulan Data .....	40
4.5 Lokasi dan Waktu Penelitian.....	41
4.6 Prosedur dan Pengumpulan Data .....	42
4.6.1 Jenis dan Sumber Data .....	42
4.6.2 Cara Pengumpulan Data.....	42
4.7 Analisis Data .....	43
<b>BAB 5 ANALISIS HASIL PENELITIAN .....</b>	<b>45</b>
5.1 Profil Garnisun Tetap III Surabaya .....	45
5.1.1 Sumber Daya Materi .....	45
5.1.2 Sumber Daya Manusia .....	46
5.2 Profil Prajurit Garnisun Tetap III Surabaya .....	46
<b>BAB 6 PEMBAHASAN .....</b>	<b>50</b>
6.1 Efektivitas Kinerja Organisasi.....	50
6.2 Iklim Organisasi dalam Menentukan Efektivitas Kinerja Organisasi .....	52
6.3 Etos Kerja dalam Menentukan Efektivitas Kinerja Organisasi.....	54
6.4 Disiplin Kerja dalam Menentukan Efektivitas Kinerja Organisasi.....	55
6.5 Analisis Pendeskripsian.....	56
<b>BAB 7 KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>61</b>
7.1 Kesimpulan.....	61
7.2 Saran.....	62
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>64</b>
<b>LAMPIRAN I-VI .....</b>	<b>66</b>

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 5.1 Subyek yang Diteliti di Garnisun Tetap III Surabaya Tahun 2003 .....	47
Tabel 5.2 Analisis 62 Responden untuk Butir Pernyataan Instrumen Angket .....	64

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Tiga Pandangan Mengenai Efektifitas Organisasi .....	16
Gambar 3.1 Kerangka Konseptual .....	33
Gambar 5.1 TNI AU, TNI AD, TNI AL.....	121
Gambar 5.2 Kepala Staf Mental Ideologi Garnisun Tetap III Surabaya .....	122
Gambar 6.1 Prajurit Menangani Oknum Keamanan Masyarakat.....	123
Gambar 6.2 Prajurit Menangani Oknum Keamanan Masyarakat.....	123

## DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran I Blue Print Instrumen Angket.....	65
Lampiran II Analisa 62 Responden untuk Butir Pernyataan Instrumen Angket..	68
Lampiran III Rangkuman Analisis Kesahihan Butir.....	71
Lampiran IV Izin Melaksanakan Penelitian.....	114
Lampiran V Instrumen Angket .....	115
Lampiran VI Photo Prajurit/ Pegawai Sipil Garnisun Tetap III Surabaya.....	121

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Organisasi bisa berdiri diawali adanya beberapa tujuan tertentu yang hanya dapat dicapai melalui tindakan yang harus dilakukan dengan persetujuan bersama. Jadi apabila tujuan itu membawa kebaikan bagi anggota maupun masyarakat, namun ciri organisasi itu sama. Sebagaimana dikemukakan James I. Gibson (1989:3) perilakunya terarah pada tujuan (*directed behavior*). Artinya organisasi itu mengejar tujuan dan sasaran yang dapat dicapai secara lebih efisien dan lebih efektif dengan tindakan yang dilakukan secara bersama-sama.

Hal ini berarti bahwa organisasi merupakan alat yang sangat diperlukan dalam masyarakat. Organisasi yang baik dalam pertahanan dan keamanan misalnya, memberi keuntungan yang sangat mengesankan bagi anggota maupun masyarakat.

Roda organisasi bisa berjalan dengan lancar apabila organisasi itu tetap dalam kaidah karakteristiknya. Adapun karakteristik organisasi (*characteristics of organization*) dikemukakan James I. Gibson (1989:209) antara lain :

##### **1. Struktur (*structure*)**

Setiap organisasi berkembang melalui beberapa tipe struktur setelah melewati jangka waktu tertentu. Para anggota organisasi dibeda-bedakan atas dasar faktor-faktor seperti keahlian, status, dan sebagainya.



## 2. Hirarki status (*status hierarchy*)

Status yang dimiliki posisi tertentu merupakan konsekuensi dari karakteristik tertentu yang membedakan antara posisi yang satu dengan yang lain.

## 3. Peran (*roles*)

Setiap posisi dalam organisasi mempunyai peran yang saling berhubungan, yang terdiri dari sikap dan tingkah laku yang menduduki posisi tersebut.

## 4. Norma (*norms*)

Norma merupakan seperangkat aturan standart yang diterima oleh para anggota organisasi. Setiap anggota diharapkan tunduk kepada terhadap norma agar roda organisasi bisa berjalan tertib dan terarah.

## 5. Persesuaian norma (*norms conformity*)

Persesuaian norma ini ditentukan empat macam, antara lain :

- a. Kepribadian para anggota organisasi
- b. Stimulus yang menimbulkan tanggapan
- c. Situasi yang baik
- d. Hubungan antar kelompok

Suatu organisasi akan mengalami perubahan organisasional dan perencanaan sumber daya manusia (SDM). Hal ini berarti bahwa setiap organisasi harus selalu peka terhadap kekuatan lingkungan yang mempengaruhi organisasi. Setiap perubahan selalu akan melibatkan manusia (dilakukan manusia) dan mempengaruhi terhadap

pengelolaan SDM. Perubahan-perubahan organisasional yang mengakibatkan terjadinya perubahan terhadap pengelolaan SDM adalah :

1. Perubahan strategi yang berfokus kepada konsumen dan kualitas
2. Restrukturisasi (Pemakaran/ perampingan) organisasi
3. Respon terhadap tuntutan yang positif dan objektif dari anggota

Sejalan dengan perkembangan organisasi menuntut kerja organisasi yang optimal. Adapun kinerja organisasi dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya jenis anggota organisasi itu sendiri. Jenis anggota organisasi meliputi kurang mampu melaksanakan pekerjaan dan mampu melaksanakan. Anggota kurang mampu melaksanakan pekerjaan diperlukan pelatihan, sehingga kemampuan/ keterampilan kerja meningkat. Anggota yang mampu melaksanakan pekerjaan, dilakukan pengembangan sehingga pengetahuan meningkat.

Selanjutnya dapat dilihat organisasi di lingkungan militer. Adapun perencanaan organisasi militer secara menyeluruh meliputi : staf seperti apa yang dilakukan, analisa jabatan, staf apa saja yang diperlukan, apa terdapat keserasian, bagaimana merekrut, mendidik, melatih dan seterusnya. Adapun setelah organisasi itu berjalan maka pada akhirnya dilakukan sistem penilaian kinerja. Unsur-unsur pokok sistem penilaian kinerja militer meliputi : penilaian kinerja, ukuran kinerja, dan kinerja yang terkait kriteria.

Oleh karena itu, dapat dilihat birokrasi di Garnisun Tetap III Surabaya. Garnisun Tetap III Surabaya nama sebuah organisasi pemerintah yang merupakan gabungan militer/ TNI Angkatan Darat, Angkatan Laut dan Angkatan Udara.

Garnisun Tetap III Surabaya merupakan wadah gabungan militer yang ketiga di Indonesia setelah di Jakarta dan Bandung. Ketiga unsur TNI itu ada yang dari Tamtama, Bintara maupun Perwira.

Struktur organisasi di Garnisun Tetap III Surabaya sebagaimana berada di lampiran. Garnisun Tetap III di bawahnya meliputi Kodim (Komandan Daerah Militer) dan Koramil (Komando Resimen Militer). Adapun struktur organisasi Garnisun Tetap III Surabaya dapat dilihat di lampiran.

Pada kenyataannya program kerja organisasi “Garnisun Tetap III” meliputi penegakan kedisiplinan setiap prajurit (faktor interren), pertahanan dan keamanan rakyat Indonesia serta pengoperasian pemakaman militer (faktor eksteren) telah mencapai 90% pada periode 2001/2003. Sehubungan dengan ini penelitian akan menganalisis efektivitas kinerja organisasi dilihat dari iklim organisasi, etos kerja dan disiplin kerja. Namun pada kenyataannya roda organisasi “Garnisun Tetap III” tidak semulus yang dibayangkan. Karena permasalahan yang telah dihadapi menurut Tim Garnisun (2001) sebagai berikut:

- a. Sebagian prajurit masih kurang bersikap positif terhadap kinerjanya. Hal ini terbukti dari hasil analisis angket yang menunjukkan sikap negatif terhadap kinerja, persentasenya 5%.
- b. Sebagian prajurit hanya mengandalkan apa kata atasannya. Hal ini terbukti dari hasil analisis angket yang menunjukkan prajurit hanya mengandalkan apa kata atasannya, persentasenya 5%.

- c. Prajurit masih kurang mengadakan inovasi dalam perkembangannya. Hal ini terbukti dari hasil analisis angket yang menunjukkan prajurit kurang mengadakan inovasi, prosentasenya 5%.
- d. Organisasi ini masih kurang kendaraan pengoperasian pemakaman militer. Hal ini terbukti dari hasil analisis observasi yang menunjukkan kekurangan kendaraan pengoperasian pemakaman militer sebanyak 4 mobil.

Ketiga permasalahan ini dipandang menghambat roda Garnisun Tetap III Surabaya, sebab dalam rangka mencapai yang ideal suatu organisasi harus 100% dikatakan memenuhi syarat/ layak.

Adapun bukti-bukti kinerja untuk mengembangkan permasalahan adalah :

- a. Setiap hari prajurit Garnisun Tetap III mengadakan apel pagi sebelum masuk dinas. Hal ini terbukti prosentase kehadiran 99% setiap bulannya.
- b. Komandannya mengkoordinir prajurit sesuai dengan *job description*-nya (dekrripsi kerjanya). Hal ini terbukti setiap prajurit berdinas sesuai dengan tugasnya.
- c. Setiap prajurit dianjurkan mempunyai gagasan yang bersifat inovasi, sehingga pelaksanaannya akan dikondisikan komandan. Hal ini terbukti beberapa prajurit ada yang berinovasi sesuai dengan kemampuannya. Contohnya ada prajurit yang mampu menjadi pengasuh Yayasan Majelis Ta'lim Pagar Insan.
- d. Organisasi ini berusaha membeli kendaraan sendiri disamping mengharapkan bantuan dari pemerintah. Hal ini terbukti sebagian mobil tersebut mendapat bantuan dari Gubernur, Pemda, dan pusat Jakarta.

- e. Setiap prajurit dianjurkan bersatu dan tidak saling bercerai, untuk mengutamakan kepentingan umum. Hal ini terbukti setiap prajurit diberikan pemahaman
- f. Komandan menjelaskan sumpah prajurit pada setiap apelnya. Adapun bunyi sumpah prajurit adalah 5 butir, diantaranya prajurit harus taat dan patuh kepada atasannya, serta prajurit harus merahasiakan rahasia negara sekeras-kerasnya.

Selanjutnya sistem efektivitas kinerja organisasi seperti diungkapkan (1989:31) yaitu perlu diingat bahwa dua kesimpulan dari teori sistem adalah (1) bahwa kriteria efektivitas harus menggambarkan seluruh siklus input-proses-output, tidak hanya output saja; dan (2) bahwa kriteria efektivitas harus menggambarkan hubungan timbal-balik antara organisasi dan lingkungan yang lebih luas, tempat hidupnya organisasi.

Sistem iklim organisasi melalui model Pines (1982) seperti dikutip oleh Barkah (2002) yaitu, iklim kerja sebuah organisasi dapat diukur melalui empat dimensi sebagai berikut :

1. Dimensi Psikologi
2. Dimensi Sosial
3. Dimensi Struktural
4. Dimensi Birokrat

Dimensi psikologi maksudnya iklim organisasi yang baik dapat dilihat dari tingkah laku setiap orang yang baik dalam organisasi. Dimensi sosial maksudnya iklim organisasi yang baik dapat dilihat dari hubungan atau kerja sama yang baik setiap anggotanya. Dimensi struktural maksudnya iklim organisasi yang baik dapat dilihat dari penataan susunan organisasi secara rapi. Dimensi birokrat maksudnya iklim organisasi yang baik dapat dilihat dari prosedur kerja dalam roda organisasi.

Hal ini berarti bahwa dalam menjaga kelangsungan organisasi yang menyejukan diperlukan adanya loyalitas terhadap peraturannya, komunikasi yang baik dan selalu mengadakan inovasi terhadap perkembangannya.

Hakekatnya sistem etos kerja menurut Subekti (2001:30) bahwa suatu individu atau kelompok dapat dikatakan memiliki etos kerja yang tinggi, apabila menunjukkan tanda-tanda sebagai berikut :

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

Hal ini mengandung maksud seseorang bersikap yang baik terhadap kerja dan hasilnya, sehingga orang selalu bergairah dalam menjalankan roda organisasi yang bernilai ibadah. Pendapat ini mengisyaratkan betapa pentingnya kesuksesan organisasi yang harus didukung oleh beberapa faktor, diantaranya etos kerja. Etos memang perlu dimiliki oleh setiap orang agar kehidupan organisasi bisa aman, tertib dan lancar.

Selain itu prajurit dituntut untuk disiplin kerja. Menurut Nitisemito (1986:1990) menyatakan masalah kedisiplinan kerja merupakan masalah yang perlu diperhatikan, sebab dengan adanya kedisiplinan, dapat terpengaruh efektivitas dan

efisiensi dalam pencapaian tujuan organisasi. Hal ini berarti bahwa disiplin kerja merupakan salah satu faktor keberhasilan tujuan organisasi di Garnisun Tetap III Surabaya. Suatu organisasi memang harus mempunyai tujuan, agar roda organisasi itu berjalan dengan lancar dan terarah.

Dari uraian di atas menunjukkan bahwa iklim organisasi, etos kerja dan disiplin sangat penting dalam menentukan efektivitas kinerja organisasi di Garnisun Tetap III Surabaya. Karena efektivitas kinerja organisasi dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya iklim organisasi, etos kerja dan disiplin kerja. Oleh karena itu, sistem TNI secara ideal di Garnisun Tetap III Surabaya seperti itu mungkin bisa diterapkan di instansi lain yang sesuai dengan batas-batas tertentu.

## **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas maka ditetapkan rumusan masalah dalam penelitian adalah :

1. Apakah iklim organisasi meningkatkan efektivitas kinerja organisasi di Garnisun Tetap III Surabaya ?
2. Apakah etos kerja meningkatkan efektivitas kinerja organisasi di Garnisun Tetap III Surabaya ?
3. Apakah disiplin kerja meningkatkan efektivitas kinerja organisasi di Garnisun Tetap III Surabaya ?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini dibagi atas tujuan umum dan tujuan khusus sebagai berikut:

#### **1. Tujuan Umum**

Menganalisis iklim organisasi, etos kerja, dan disiplin kerja dalam menentukan efektivitas kinerja Garnisun Tetap III Surabaya.

#### **2. Tujuan Khusus**

- a. Menganalisis iklim organisasi dalam menentukan efektivitas kinerja Garnisun Tetap III Surabaya.
- b. Menganalisis etos kerja dalam menentukan efektivitas kinerja Garnisun Tetap III Surabaya.
- c. Menganalisis disiplin kerja dalam menentukan efektivitas kinerja Garnisun Tetap III Surabaya.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Setelah diketahui tentang menganalisis iklim organisasi, etos kerja dan disiplin kerja dalam menentukan efektivitas kinerja di Garnisun Tetap III Surabaya.

Oleh karena itu, penelitian ini dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Penelitian ini akan memberikan manfaat yang sangat berharga berupa pengalaman praktis dalam bidang ilmu pengetahuan dan teknologi.
2. Prajurit dan pegawai sipil di Garnisun Tetap III Surabaya diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan masukan untuk mengefektifkan suatu organisasi.



3. Para peneliti yang berminat dalam bidang PSDM, sehingga apa yang menjadi kekurangan penelitian dapat disempurnakan dan dikembangkan pada penelitian selanjutnya.
4. Memberikan sumbangan bagi dunia ilmu pengetahuan dan teknologi serta untuk memperkaya khasanah (kebaikan) khususnya dalam bidang PSDM.

## BAB 2

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini akan menjelaskan penelitian sebelumnya yang berhubungan dengan masalah iklim organisasi sebagai bahan pertimbangan.

Sebagaimana yang dikemukakan Barkah (2002:44) dengan judul: Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Iklim Organisasi terhadap Prestasi Kerja Suatu Organisasi.

Hasil penelitiannya menunjukkan sebagai berikut:

- a. Gaya kepemimpinan berpengaruh dominan terhadap prestasi kerja suatu organisasi.
- b. Iklim organisasi berpengaruh positif terhadap prestasi kerja suatu organisasi.

Penelitian lain seperti yang dituangkan Kelik Miyarto (1999:35) dengan judul : Analisis Pengaruh Variabel-variabel Motivasi terhadap Prestasi Kerja Penyuluh KB Berpendidikan Sarjana di BKKBN DKI Jakarta. Hasil penelitiannya menunjukkan sebagai berikut:

- a. Motivasi berpengaruh positif terhadap prestasi kerja suatu organisasi.
- b. Faktor kejiwaan memang berpengaruh positif terhadap pekerjaan dalam organisasi.

Sofia Amin (1999:45) menuliskan dengan judul : Pengaruh Faktor Kepuasan Kerja Terhadap Keberhasilan Kerja Ajun Penyuluh KB Madya di Propinsi Jambi.

Hasil penelitiannya menyatakan bahwa faktor psikologi, sosial, fisik, Finansial berpengaruh terhadap keberhasilan kerja Ajun Penyuluh KB Madya di Propinsi Jambi.

Eka (1999:40) dalam penelitiannya yang berjudul : Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Wanita (TKW). Adapun hasil penelitiannya adalah sebagai berikut :

- Sarana kerja, pendidikan dan pengalaman, motivasi, upah, tanggungan keluarga, sosial ekonomi dan kondisi kerja berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja.
- Motivasi mempunyai pengaruh dominan terhadap produk tenaga kerja.

Kesamaan penelitian tersebut dengan penelitian ini adalah:

- a. Kesemuanya meneliti tentang faktor-faktor yang mempengaruhi tentang kesuksesan suatu organisasi.
- b. Kesemuanya meneliti tentang bagaimana pengaruh dari variabel-variabelnya terhadap mengenai pekerjaan dalam organisasi.

Adapun perbedaannya sebagai berikut:

- a. Penelitian ini khusus mengamati variabel kerja kepada obyek yang berbeda dengan penelitian tersebut.
- b. Penelitian ini tidak membedakan faktor psikologis, tetapi membedakan pekerjaan berdasarkan jenis pekerjaan.
- c. Penelitian ini mengamati tentang pekerjaan yang dilakukan di organisasi Garnisun Tetap III Surabaya.

Jadi relevansinya dengan penelitian ini adalah adanya kesamaan menganalisis iklim organisasi, etos kerja dan disiplin kerja dalam rangka mencapai tujuan yang optimal suatu organisasi. Hal ini berarti sebagai bahan pertimbangan untuk menganalisis iklim organisasi, etos kerja dan disiplin kerja dalam menentukan efektivitas kinerja Garnisun Tetap III Surabaya.

## **2.2 Tinjauan Teoritis**

### **2.2.1 Pengertian Efektivitas Kinerja Organisasi**

Pembahasan awal menyoroti apa sebenarnya efektivitas kinerja organisasi itu. James I. Gibson (1989: 30) mengatakan efektivitas adalah menggambarkan seluruh siklus input-proses-output. Sedangkan Walker (1992: 45) mengatakan kinerja adalah pencapaian tugas-tugas individu dan tujuan. Adapun efektivitas kinerja organisasi menurut E.M. Agus D, dkk (2001 : 36) mengatakan di dalam melakukan pekerjaan, pada hakikatnya para pekerja memerlukan rasa aman, yang mempunyai kaitan dengan (1). Jaminan masa depan, (2). Suasana organisasi yang memberikan kesempatan untuk berkembang, tanpa adanya ancaman-ancaman, (3). Hubungan antara atasan dan bawahan yang manusiawi.

Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa efektivitas kinerja organisasi merupakan susunan dari beberapa orang secara rapi yang menggambarkan seluruh siklus input-proses-output untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

Pada kenyataan yang dialami oleh roda organisasi “Garnisun Tetap III” sebagai berikut:

- a. Organisasi ini meliputi input-proses-output. Namun dalam pelaksanaannya bahwa input-proses-output dirasa masih kurang bermutu. Sebab inputnya meliputi beberapa unsur, yaitu TNI Angkatan Darat, Angkatan Laut dan Angkatan Udara (heterogen). Sehingga keadaan seperti ini membuat keseriusan untuk mememanajemennya.
- b. Organisasi itu mengalami hubungan timbal balik dengan beberapa pihak. Kenyataan yang dilaksanakan organisasi “Garnisun Tetap III” selalu mengadakan komunikasi antar anggota dan pihak yang terkait. Komunikasi itu terjadi baik secara langsung maupun tidak langsung, seperti melalui telepon, handphone dan semacamnya.

Jarang sekali individu bekerja sendirian atau terpisah dengan orang lain dalam organisasi. Itulah pentingnya efektivitas kinerja organisasi yang dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya iklim organisasi dan etos kerja.

Perlu diketahui bahwa efektivitas organisasi terdiri dari individu dan kelompok, karena itu efektivitas organisasi terdiri dari efektivitas individu dan kelompok. Namun demikian, efektivitas organisasi adalah lebih banyak dari jumlah efektivitas individu dan kelompok, sehingga organisasi bisa efektif jika mampu mendapatkan hasil karya yang lebih tinggi tingkatannya dari pada jumlah hasil karya setiap bagiannya.

Sebenarnya alasan bagi organisasi sebagai alat untuk melaksanakan pekerjaan masyarakat adalah bahwa organisasi itu dapat melakukan pekerjaan lebih banyak dari pada yang mungkin dilakukan.

Manurut Soekarno K. (1986: 42) efektif adalah pencapaian tujuan atau hasil yang dikhendaki tanpa menghiraukan faktor-faktor tenaga, waktu, biaya, fikiran alat dan lain-lain yang telah dikeluarkan/ digunakan. Hal ini berarti bahwa pengertian efektivitas yang dipentingkan adalah semata-mata hasil atau tujuan yang dikhendaki. Sedangkan yang dimaksud kinerja adalah suatu usaha yang dilakukan oleh seseorang dengan cara tertentu untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Adapun organisasi adalah kelompok tugas terdiri para anggota yang bekerja bersama-sama untuk menyelesaikan suatu tugas tertentu.

Organisasi terdiri dari individu dan kelompok, karena itu efektivitas organisasi terdiri dari efektivitas individu dan kelompok. Namun demikian, efektivitas kinerja organisasi lebih banyak dari jumlah efektivitas individu dan kelompok. Organisasi mampu mendapatkan hasil kinerja yang lebih tinggi tingkatannya dari pada jumlah hasil kinerja setiap bagiannya. Sebenarnya, alasan bagi organisasi sebagai alat untuk melaksanakan pekerjaan masyarakat adalah bahwa organisasi itu dapat melakukan pekerjaan yang lebih banyak dari pada yang mungkin dilakukan oleh individu.

Jadi pengertian efektivitas kinerja organisasi adalah pencapaian tujuan atau hasil yang dilakukan dikerjakan oleh setiap individu secara bersama-sama. Pandangan efektivitas kinerja organisasi sebagaimana gambaran di bawah ini:



Gambar 2.1 Tiga Pandangan Mengenai Efektivitas Organisasi

Hubungan antara ketiga pandangan mengenai efektivitas diperlihatkan dalam gambar 1. Anak panah yang menghubungkan setiap tingkat tidak menunjukkan bentuk khusus dari hubungan tersebut. Yakni efektivitas individual adalah harus merupakan sebab dari kelompok, begitu pula tidak dapat dikatakan bahwa efektivitas kelompok adalah jumlah dari efektivitas individu. Hubungan antara pandangan-pandangan tersebut berubah-ubah tergantung dari faktor-faktor seperti jenis organisasi, pekerjaan yang dilaksanakan, teknologi yang digunakan dalam melaksanakan pekerjaan tersebut.

Organisasi mempunyai dua kelompok besar, yaitu sumber manusia dan sumber alam. Manusia terdiri dari orang-orang yang bekerja di organisasi karyawan operasional, staf dan tenaga manajemen. Mereka menyumbangkan waktu dan tenaga mereka kepada organisasi dengan mendapatkan upah dan imbalan lain, baik wujud maupun tak terwujud. Sumber alam terdiri dari input yang bukan manusia, yang akan diproses atau akan digunakan dalam kombinasi dengan unsur manusia untuk memberikan sumber lain. Pabrik baja menggunakan orang dan tanur (bersama-sama dengan alat-alat lain dan mesin) untuk memproses biji besi menjadi baja dan produk



baja. Pabrik mobil menggunakan baja, karet, plastik dan lain-lain dalam kombinasi dengan orang, perkakas dan alat-alat untuk membuat mobil. Perusahaan bisnis dapat hidup terus selama outputnya dapat dijual di pasar dalam jumlah dan dengan harga yang memungkinkan perusahaan mengisi kembali persediaan inputnya yang telah habis.

Seperti halnya dikemukakan Arthur G. Gedeian, dkk (1991:61) adalah *That is, the greater the extent it which an organization's goals are met or surpassed, the greater its effectiveness* (semakin besar pencapaian tujuan-tujuan organisasi semakin besar efektivitas).

Selanjutnya Arthur G. Gedeian, dkk (1991:66) mengatakan : *That is, an organization's long-run success hinges upon its ability to establish and maintain a favorable inpu-output ratio* (organisasi akan bertahan jika dapat pemasukan lebih besar dari yang dituntut untuk pengeluaran).

Hal ini berarti bahwa efektivitas kinerja organisasi dapat dilihat dari besarnya pencapaian tujuan dan besarnya output.

### **2.2.2 Pengukuran Efektivitas Kinerja Organisasi**

Penilaian mengenai organisasi dan faktor-faktor yang mempengaruhinya pada masa depan dapat diikhtisarkan sebagai berikut :

1. Organisasi-organisasi akan beroperasi dalam lingkungan yang bergolak yang membutuhkan perubahan-perubahan penyesuaian yang terus menerus. Hal ini menunjukkan bahwa organisasi tidak statis.



2. Organisasi-organisasi perlu menyesuaikan diri dengan berbagai nilai kultural dalam lingkungan sosial. Contoh organisasi yang berada di suatu kampus, maka organisasi itu harus menyesuaikan dengan budaya kampus tersebut.
3. Organisasi-organisasi akan terus meluaskan batas-batas daerah wewenangnya. Keberadaannya akan bertambah besar dan kompleks.
4. Organisasi-organisasi akan terus mendeferensiasikan kegiatan-kegiatan mereka sehingga menambah masalah integrasi dan koordinasi, karena kompetitif dan perkembangan iptek yang cepat.
5. Perhatian terhadap mutu kehidupan kerja akan meningkat. Karena pesaing semakin besar, maka kualitas harus ditingkatkan.
6. Penekanan lebih besar pada saran dan bujukan daripada pemaksaan yang didasarkan pada kekuasaan sebagai alat koordinasi kegiatan dan fungsi organisasi.
7. Para peserta di semua tingkat organisasi akan lebih berpengaruh.
8. Nilai dan gaya hidup orang dan kelompok dalam organisasi akan terdapat lebih banyak ragamnya. Karena peluang antara pria dan wanita sama, dari sisi etnis juga sama.
9. Penilaian terhadap prestasi organisasi akan lebih sulit. Karena organisasi selalu berkembang, maka standar yang baku sudah tidak memadai lagi.
10. Proses perubahan berencana dengan keterlibatan para peserta yang meluas akan dilembagakan/ diformalkan.

11. Gerakan menjauh selalu tercipta dari organisasi stabil mekanistik menuju ke arah sistem yang adaptif yang tanggap terhadap perubahan. Perubahan dinamis dalam sifat organisasi akan selalu meninggalkan jurang/ gap antara pengetahuan dan penerapannya, namun demikian kemajuan terus ada.

### 2.2.3 Pendekatan Tujuan

Pendekatan tujuan untuk menjelaskan efektivitas didasarkan suatu gagasan bahwa organisasi diciptakan sebagai alat untuk mencapai tujuan organisasi. Pendekatan tujuan organisasi dibentuk dengan maksud mencapai tujuan. Seorang ahli praktek dan penulis dalam manajemen dan perilaku keorganisasian, James I. Gibson (1989 : 27) menyatakan : “yang diartikan dengan efektivitas .... adalah pencapaian sasaran yang telah disepakati atas usaha bersama. Tingkat pencapaian sasaran itu menunjukkan tingkat efektivitas. Gagasan bahwa organisasi maupun kelompok dan individu itu harus dievaluasi dari segi pencapaian tujuan, telah diterima umum secara luas. Pendekatan tujuan menunjukkan bahwa organisasi dibentuk dengan tujuan tertentu, bekerja secara rasional dan berusaha mencapai tujuan tertentu – yakni prinsip dasar dari masyarakat Barat sekarang ini.

Meski pendekatan tujuan ini kelihatan sederhana, tetapi mengandung juga beberapa persoalan. Beberapa kesulitan yang dikenal secara luas meliputi :

1. Pencapaian tujuan tidak dapat segera diukur pada organisasi yang tidak memproduksi barang-barang yang berwujud (*tangible outputs*).

2. Organisasi berusaha mencapai lebih dari satu tujuan dan tercapainya satu tujuan sering kali dihalangi atau mengurangi kemampuannya untuk mencapai tujuan yang lain.
3. Adanya beberapa tujuan “resmi” yang harus dicapai dan disepakati oleh semua anggota, adalah diragukan. Banyak ahli riset menyatakan kesulitan untuk mendapatkan persetujuan di antara para manajer mengenai tujuan khusus dari organisasi mereka.

Pendekatan tujuan terdapat beberapa persoalan, tetapi pendekatan itu mempunyai pengaruh yang besar sekali terhadap perkembangan manajemen dan teori serta praktek tingkah laku keorganisasian. Pembahasan pada waktu sekarang ini menunjukkan pentingnya tujuan organisasi dalam pengambilan keputusan strategis dan perbedaan antara memaksimalkan tujuan (*maximizing goals*) dan mengoptimalkan tujuan (*optimizing goals*). Pengambilan keputusan strategis memerlukan perhatian khusus terhadap tujuan organisasi, pada waktu organisasi menghadapi lingkungannya, karena lingkungan itu sangat tidak menentu dan bermacam-macam, maka organisasi harus puas dengan mencapai tujuan yang mungkin tercapai dan bukannya tujuan akhir.

Proses yang sebenarnya dari penjelasan hasil karya jauh lebih sukar daripada yang disangka orang. Dikatakan bahwa manajer harus memimpin organisasi sedemikian rupa sehingga dapat mencapai tujuan semaksimal mungkin dengan penggunaan sumber secara efisien.

Adapun pendekatan efektivitas kinerja organisasi seperti yang dikemukakan George England (1991:67) adalah :

1. *The Bass Model*

- *The degree to which it is productive, profitable, self maintaining, and so fort* (Tingkat produktivitas, menguntungkan, mandiri dan sebagainya)
- *The degree to which it is of value to it is member* (Tingkat manfaatnya bagi anggotanya).
- *The degree to which it and its members are of value to society* (Tingkat manfaat organisasi dan anggotanya bagi masyarakat)

2. *The Yochman-searchore Model*

- Organisasi sebagai sistem terbuka.
- Efektivitas organisasi sama dengan posisi tawar menawar
- Penguasaan sumber-sumber langka dan berharga.
- Kontrol lingkungan

3. *The Bennis Model*

- Model ini yang terpenting dalam kriteria efektivitas kinerja organisasi adalah perhatiannya terhadap masalah adaptasi pada perubahan

Oleh karena itu, dalam penelitian ini menggunakan pendekatan Model Bass yang intinya :

1. Adanya produktivitas, maksudnya seberapa jauh pencapaian tujuan yang berupa produk dari setiap orang dalam organisasi.

2. Adanya pemanfaatan, maksudnya seberapa jauh pencapaian tujuan yang berupa kemanfaatan bagi dirinya dan orang lain.

#### 2.2.4 Pengertian Iklim Organisasi

Para ahli dari Barat mengartikan iklim organisasi sebagai suatu unsur fisik, di mana iklim dapat dilihat sebagai suatu atribusi dari organisasi atau sebagai suatu atribusi daripada persepsi individu sendiri. Duncon (1972) mencirikan iklim organisasi sebagai keseluruhan faktor-faktor fisik dan sosial yang terdapat dalam sebuah organisasi. Menurut model Pines (1982), iklim kerja sebuah organisasi dapat diukur melalui empat dimensi sebagai berikut :

- a. Dimensi Psikologikal, yaitu meliputi variabel seperti beban kerja, kurang otonomi, kurang pemenuhan sendiri (*self-fulfilment clership*), dan kurang inovasi.
- b. Dimensi Struktural, yaitu meliputi variabel seperti fisik, bunyi dan tingkat keserasian antara keperluan kerja dan struktur fisik.
- c. Dimensi Sosial, yaitu meliputi aspek interaksi dengan klien (dari segi kuantitas dan ciri-ciri permasalahannya), rekan sejawat (tingkat dukungan dan kerja sama), dan penyelia-penyelia (dukungan dan imbalan).
- d. Dimensi Birokratik, yaitu meliputi undang-undang dan peraturan-peraturan, konflik peranan dan kekaburan peranan.

Kemudian dikemukakan oleh Simamora (2001:81) disebutkan bahwa iklim organisasi adalah lingkungan internal atau psikologi organisasi. Iklim organisasi mempengaruhi praktik dan kebijakan SDM yang diterima oleh anggota organisasi.

Perlu diketahui bahwa setiap organisasi akan memiliki iklim organisasi yang berbeda. Keanekaragaman pekerja yang dirancang di dalam organisasi, atau sifat individu yang ada akan menggambarkan perbedaan tersebut. Semua organisasi tentu memiliki strategi dalam manajemen SDM. Iklim organisasi yang terbuka memacu karyawan untuk mengutarakan kepentingan dan ketidakpuasan tanpa adanya rasa takut akan tindakan balasan dan perhatian. Ketidakpuasan seperti itu dapat ditangani dengan cara yang positif dan bijaksana. Iklim keterbukaan, bagaimanapun juga hanya tercipta jika semua anggota memiliki tingkat keyakinan yang tinggi dan mempercayai keadilan tindakan.

Iklim organisasi penting untuk diciptakan karena merupakan persepsi seseorang tentang apa yang diberikan oleh organisasi dan dijadikan dasar bagi penentuan tingkah laku anggota selanjutnya. Iklim ditentukan oleh seberapa baik anggota diarahkan, dibangun dan dihargai oleh organisasi.

Batasan pengertian iklim organisasi itu bisa dilihat dalam dimensi iklim organisasi. Steve Kelner (1990) sebagaimana dikutip oleh Lila (2002) menyebutkan enam dimensi iklim organisasi sebagai berikut :

1. *Flexibility conformity*

Fleksibilitas dan *conformity* merupakan kondisi organisasi yang untuk memberikan keleluasan bertindak bagi karyawan serta melakukan penyesuaian diri terhadap tugas-tugas yang diberikan. Hal ini berkaitan dengan aturan yang ditetapkan organisasi, kebijakan dan prosedur yang ada. Penerimaan terhadap ide-ide yang

baru merupakan nilai pendukung di dalam mengembangkan iklim organisasi yang kondusif demi tercapainya tujuan organisasi.

2. *Responsibility*

Hal ini berkaitan dengan perasaan karyawan mengenai pelaksanaan tugas organisasi yang diimbangi dengan rasa tanggung jawab atas hasil yang dicapai, karena mereka terlibat di dalam proses yang sedang berjalan.

3. *Standards*

Perasaan karyawan tentang kondisi organisasi dimana manajemen memberikan perhatian kepada pelaksanaan tugas dengan baik, tujuan yang telah ditentukan serta toleransi terhadap kesalahan atau hal-hal yang kurang sesuai atau kurang baik.

4. *Rewards*

Hal ini berkaitan dengan perasaan karyawan tentang penghargaan dan pengakuan atas pekerjaan yang baik.

5. *Clarity*

Terkait dengan perasaan pegawai bahwa mereka mengetahui apa yang diharapkan dari mereka berkaitan dengan pekerjaan, peranan dan tujuan organisasi.

6. *Team Commitment*

Berkaitan dengan perasaan karyawan mengenai perasaan bangga mereka memiliki organisasi dan kesediaan untuk berusaha lebih saat dibutuhkan.

Sementara itu Lussier (1996) sebagaimana dikutip oleh Barkah (2002) mengatakan sejalasnya yaitu :

1. Struktur, merupakan tingkat paksaan yang dirasakan pegawai karena adanya peraturan dan prosedur yang terstruktur atau tersusun.
2. *Responsibility*, merupakan tingkat pengawasan yang dilakukan organisasi dan dirasakan oleh para pegawai.
3. *Reward*, merupakan tingkat penghargaan yang diberikan atas usaha karyawan.
4. *Warmt*, berkaitan dengan tingkat kepuasan karyawan yang berkaitan dengan kekaryaan dalam organisasi.
5. *Support*, berkaitan dengan dukungan kepada pegawai di dalam melaksanakan tugas-tugas organisasi. Dukungan seperti ini dapat berasal dari pimpinan ataupun rekan kerja.
6. *Organizational identity and loyalty*, berkaitan dengan perasaan bangga akan keberadaannya dalam organisasi dan kesetiaan yang ditunjukkan selama masa kerjanya.
7. *Risk*, berkaitan dengan pegawai diberi ruang untuk melakukan atau mengambil resiko dalam menjalankan tugas sebagai sebuah tantangan.

Menurut [www.cats.ucsc.edu](http://www.cats.ucsc.edu) (2002 : 24) dijelaskan *what is organizational climate?* *It can be described as a combination of shared history, expectations, unwritten rules and social mores that affects the behavior of everyone in a organization. Or, more simply, it is a set of underlying beliefs that are always there to color the perceptions of actions and communications.* (apakah yang dimaksud iklim organisasi? Ini bisa digambarkan/ dideskripsikan sebagai kombinasi pembagian sejarah, harapan, hukum yang tidak tertulis dan sosial yang mempengaruhi kebiasaan/ tingkah laku dari setiap orang di dalam organisasi. Atau secara mudahnya, ini suatu garis kepercayaan yang selalu mewarnai persepsi dari setiap tindakan dan komunikasi).



Sedangkan menurut Steers (1985:101) iklim organisasi merupakan lingkungan internal yang mewakili faktor-faktor dalam organisasi yang menciptakan kultur dan lingkungan sosial dimana aktivitas-aktivitas pencapaian tujuan berlangsung.

Berdasarkan pendapat di atas, berarti bahwa iklim organisasi meliputi beberapa unsur yang bisa menjadikan organisasi dijiwai oleh semua anggotanya. Hal ini membawa iklim organisasi dalam penelitian ini ke arah pendapat Pines seperti di atas.

### **2.2.5 Pengertian Etos Kerja**

Setiap organisasi yang selalu ingin maju, akan melibatkan anggota untuk meningkatkan mutu kinerjanya, diantaranya setiap organisasi harus memiliki etos kerja.

Etos menurut Geertz (dalam Taufik Abdullah, 1986) diartikan sebagai sikap yang mendasar terhadap diri dan dunia yang dipancarkan hidup. Sedangkan kerja, menurut Taufik Abdullah (1986), secara lebih khusus dapat diartikan sebagai usaha komersial yang menjadi suatu keharusan demi hidup, atau sesuatu yang imperatif dari diri, maupun sesuatu yang terkait pada identitas diri yang telah bersifat sakral. Identitas diri yang terkandung di dalam hal ini, adalah sesuatu yang telah diberikan oleh tuntutan religius (agama).

Apabila mengintroduksi pendapat Pandji Anoraga dan Sri Suyanti (1995), maka *etos kerja* diartikan sebagai pandangan dan sikap suatu bangsa atau umat terhadap kerja.

Berpijak pada pengertian bahwa etos kerja menggambarkan suatu sikap, maka dapat ditegaskan bahwa *etos kerja* mengandung makna sebagai aspek evaluatif yang dimiliki oleh individu (kelompok) dalam memberikan penilaian terhadap kegiatan kerja.

Mengingat kandungan yang ada dalam pengertian *etos kerja*, adalah unsur penilaian, maka secara garis besar dalam penilaian itu, dapat digolongkan menjadi dua, yaitu *penilaian positif dan negatif*.

Berpangkal tolak dari uraian itu, maka menurut bahwa suatu individu atau kelompok masyarakat dapat dikatakan memiliki *etos kerja yang tinggi*, apabila menunjukkan tanda-tanda sebagai berikut :

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

Sedangkan bagi individu atau kelompok masyarakat, yang dimiliki *etos kerja* yang rendah, maka akan menunjukkan ciri-ciri yang sebaliknya, yaitu :

- a. Kerja dirasakan sebagai suatu hal yang membebani diri,
- b. Kurang dan bahkan tidak menghargai hasil kerja manusia,
- c. Kerja dipandang sebagai suatu penghambat dalam memperoleh kesenangan,
- d. Kerja dilakukan sebagai bentuk keterpaksaan,
- e. Kerja dihayati hanya sebagai bentuk rutinitas hidup.

Etos kerja yang dimiliki oleh seseorang atau kelompok masyarakat, akan menjadi sumber motivasi bagi perbuatannya.

Apabila dikaitkan dengan situasi kehidupan manusia yang sedang “memhangun”, maka *etos kerja yang tinggi* akan dijadikan sebagai prasyarat yang mutlak, yang harus ditumbuhkan dalam kehidupan itu. Karena hal itu akan membuka pandangan dan sikap kepada manusianya untuk *menilai tinggi* terhadap kerja keras dan sungguh-sungguh, sehingga dapat mengikis sikap kerja yang asal-asalan, tidak berorientasi terhadap mutu atau kualitas yang semestinya.

Nitisemito (1996:97) mengatakan bahwa indikasi turun/ rendahnya semangat dan kegairahan kerja antara lain :

1. Turun/ rendahnya produktivitas.
2. Tingkat absensi yang naik/ tinggi.
3. *Labour turnover* (tingkat perputaran buruh) yang tinggi.
4. Tingkat kerusakan yang naik.
5. Kegelisahan dimana-mana.
6. Tuntutan yang sering terjadi
7. Pemogokan

Berdasarkan beberapa pengertian di atas, maka dapat disimpulkan etos kerja adalah sikap yang mendasar baik yang sebelum, proses dan hasil yang bisa mewarnai manfaat suatu pekerjaan. Jadi etos kerja dalam penelitian ini mengacu kepada apa yang dikemukakan Pandji Anoraga dan Sri Suyanti seperti di atas.

### 2.2.6 Nilai-nilai dalam Etos Kerja

Daya pendorong bagi pendisainan jajaran kerja diberikan oleh Herzberg. Dasar bagi gagasannya adalah bahwa faktor-faktor yang memenuhi kebutuhan orang akan pertumbuhan psikologis, khususnya tanggung jawab dan etos kerja untuk mencapai tujuan yang efektif.

Herzberg yang dikutip oleh James I. Gibson (1989: 231) menunjukkan bahwa untuk mencapai tujuan organisasi yang baik diperlukan orang yang memiliki kemampuan yang tepat, termasuk etos kerja.

Beberapa penelitian riset mendukung asumsi bahwa etos kerja merupakan faktor penting yang menentukan pelaksanaan pekerjaan yang lebih baik dan bertambahnya kepuasan. Ford menyatakan bahwa 17-18 percobaan di sebuah organisasi memperlihatkan peningkatan yang positif sesudah adanya etos kerja. Penelitian tersebut menyatakan bahwa etos kerja memberikan prestasi yang lebih baik dan kepuasan yang lebih baik pula.

### 2.2.7 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Nitisemito (1986:199) menyatakan masalah kedisiplinan kerja, merupakan masalah yang perlu diperhatikan, sebab dengan adanya kedisiplinan, dapat mempengaruhi efektivitas dan efisiensi pencapaian tujuan organisasi.

Sedangkan menurut Greenberg dan Baron (1993:104) memandang disiplin melalui adanya hukuman. Disiplin kerja, pada dasarnya dapat diartikan sebagai bentuk ketaatan dari perilaku seseorang dalam mematuhi ketentuan-ketentuan ataupun peraturan-peraturan tertentu yang berkaitan dengan pekerjaan, dan diberlakukan dalam suatu organisasi atau perusahaan (Subekti D., 1995).

Jadi disiplin kerja adalah bentuk ketaatan sikap dan tingkah laku prajurit yang dapat mempengaruhi efektivitas kinerja Garnisun Tetap III Surabaya.

Dilihat dari sisi manajemen, terjadinya disiplin kerja itu akan melibatkan dua kegiatan pendisiplinan :

1. Preventif,

Pada pokoknya, dalam kegiatan ini bertujuan untuk mendorong disiplin diri di antara para karyawan, agar mengikuti berbagai standar atau aturan. Sehingga penyelewengan kerja dapat dicegah.

2. Korektif,

Kegiatan yang ditujukan untuk menangani pelanggaran terhadap aturan dan mencoba untuk mengindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut (Heldjrachman , dkk, 1990).

Perlu disadari bahwa untuk menciptakan disiplin kerja dalam organisasi/perusahaan dibutuhkan adanya :

- a. Tata tertib/ peraturan yang jelas.
- b. Penjabaran tugas dari wewenang yang cukup jelas.
- c. Tata kerja yang sederhana, dan mudah diketahui oleh setiap anggota dalam organisasi.

#### 2.2.8 Nilai-nilai dalam Disiplin Kerja

Menurut Byars and Rue (1995:357) menyatakan ada beberapa hal yang dapat dipakai, sebagai indikasi tinggi rendahnya kedisiplinan kerja karyawan, yaitu : Ketepatan waktu, kepatuhan terhadap atasan, peraturan terhadap perilaku terlarang, ketertiban terhadap peraturan yang berhubungan langsung dengan produktivitas kerja.

Sedangkan De Cenzo dan Robbins (1994:451) mengemukakan tipe permasalahan dalam kedisiplinan, antara lain : kehadiran, perilaku dalam bekerja (dalam lingkungan kerja), ketidakjujuran, aktivitas di luar lingkungan kerja.

Jadi penelitian ini menganalisis nilai-nilai dalam disiplin kerja yaitu mengenai ketepatan waktu dan kepatuhan terhadap atasannya, seperti yang dikemukakan Byars dan Rue.

## BAB 3

### KERANGKA KONSEPTUAL

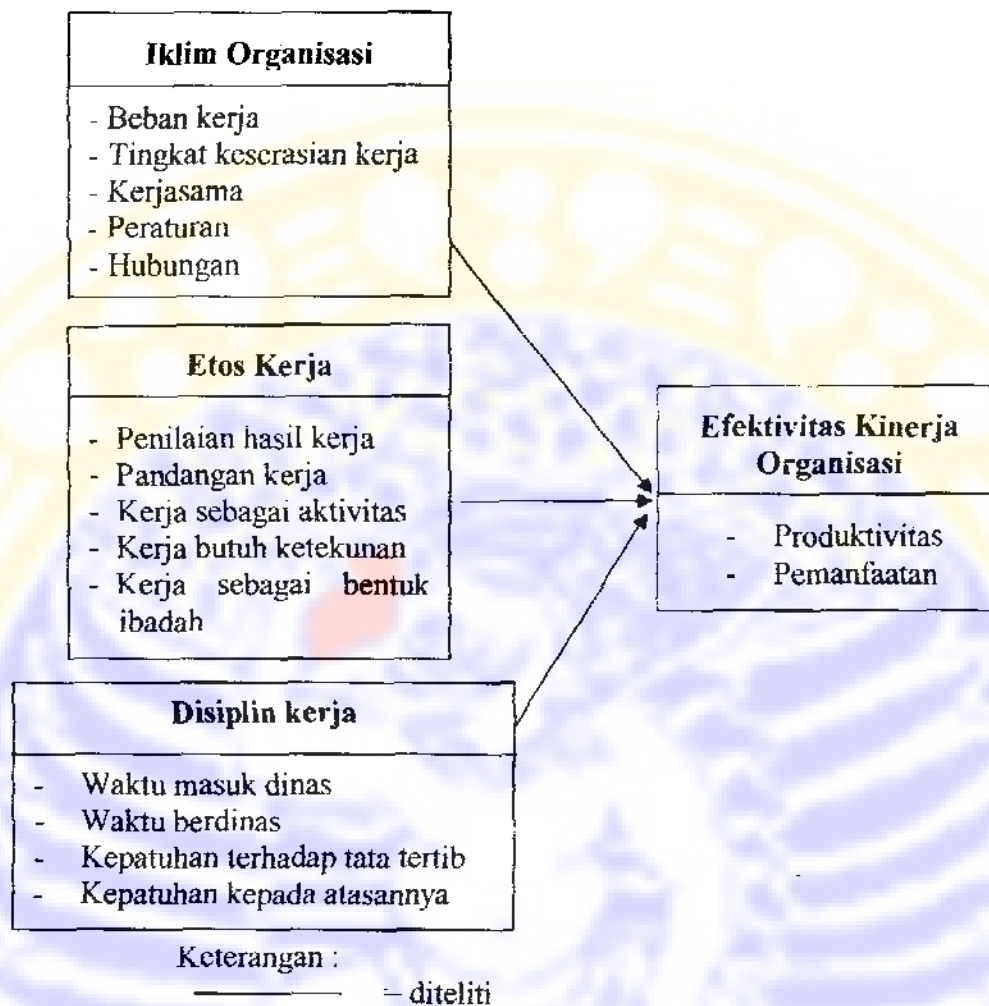
#### 3.1 Kerangka Konseptual

Penulisan ini menjelaskan tentang pengaruh iklim organisasi dan etos kerja terhadap efektivitas kinerja organisasi “Garnisun Tetap III” di Surabaya. Keberhasilan pengaruh ini secara konkrit (nyata) berbentuk efektivitas kinerja organisasi yang berbentuk pencapaian tujuan. Pencapaian tujuan ini meliputi seberapa jauh produktivitas atau yang dihasilkan oleh prajurit sesuai dengan *job description*-nya, dan seberapa jauh kemanfaatan bagi dirinya dan orang lain.

Pada perkembangan lebih lanjut, secara khusus dimensi kajian penelitian mengenai kerja. Pembatasan ruang lingkup kajiannya lebih diarahkan terhadap permasalahan yang terkait dengan hakekat kerja bagi manusia. Jadi efektivitas kinerja organisasi itu dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain iklim kerja, etos kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja, disiplin kerja, efisiensi kerja, keterlibatan kerja, produktivitas kerja, profesional kerja, karir kerja, keselamatan kerja, konflik kerja maupun stres kerja.

Penulisan ini bermaksud memberikan wacana secara mendetail, mengenai permasalahan yang terkait dengan efektivitas kinerja organisasi.

Adapun model kerjasama dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 3.1 Kerangka Konseptual

Penjelasan hubungan yang terdapat dalam kerangka konseptual ini, bahwa penelitian ini memuat :

1. Variabel X/ variabel bebas/ *variable independent* :
  - a. Variabel  $X_1$  yaitu : iklim organisasi, indikator yang diteliti adalah beban kerja, tingkat keserasian kerja, kerja sama dan peraturan.



- b. Variabel  $X_2$  yaitu etos kerja yang indikatornya penilaian hasil kerja, pandangan kerja, kerja sebagai aktivitas, kerja butuh ketekunan dan kerja sebagai bentuk ibadah.
  - c. Variabel  $X_3$  yaitu : disiplin kerja yang indikatornya waktu masuk dinas, waktu berdinas, kepatuhan terhadap tata tertib dan kepatuhan kepada atasannya.
2. Variabel  $Y$ / variabel terikat/ *variable dependent*, yaitu : efektivitas kinerja organisasi yang indikatornya produktivitas dan pemanfaatan.

Berorientasi dari kerangka konseptual di atas, maka penelitian ini menganalisis iklim organisasi, etos kerja dan disiplin kerja dalam menentukan efektivitas kinerja Garnisun Tetap III Surabaya. Hal ini dapat dikatakan penelitian ini menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kesuksesan organisasi dalam medan yang sudah ditentukan.

### 3.2 Hipotesis Penelitian

Penelitian ini memuat hipotesis yang berbunyi: iklim organisasi, etos kerja dan disiplin kerja dapat menentukan efektifitas kinerja organisasi. Oleh karena itu, hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Iklim organisasi mempengaruhi efektivitas kinerja organisasi di Garnisun Tetap III Surabaya.
2. Etos kerja mempengaruhi efektivitas kinerja organisasi di Garnisun Tetap III Surabaya
3. Disiplin kerja mempengaruhi efektivitas kinerja organisasi di Garnisun Tetap III Surabaya

## **BAB 4**

### **METODE PENELITIAN**

#### **4.1 Rancangan Penelitian**

Penelitian yang dilaksanakan adalah berupa penelitian eksplanatif artinya penelitian yang menjelaskan secara keseluruhan dari obyek yang diteliti dalam batas-batas tertentu.

Jadi Penelitian ini menjelaskan iklim organisasi yang meliputi keadaan, perasaan, harapan, struktur, dan hubungan yang terjadi di Garnisun Tetap III Surabaya. Kemudian menjelaskan etos kerja yang meliputi sebelum kerja, proses kerja, hasil kerja dan manfaat kerja yang terjadi di Garnisun Tetap III Surabaya. Kemudian menjelaskan disiplin kerja yang meliputi waktu masuk dinas, waktu melaksanakan dinas, kepatuhan terhadap tata tertib, dan kepatuhan kepada atasannya. Pada akhirnya menjelaskan efektivitas kinerja atau pencapaian tujuan Garnisun Tetap III Surabaya yang meliputi produktivitas, pemanfaatan bagi anggotanya maupun masyarakat.

#### **4.2 Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah kepada seluruh prajurit dan pegawai sipil organisasi “Garnisun Tetap III” di Surabaya yang berjumlah 212 orang.

Sementara itu, sampel merupakan bagian dari populasi yang digunakan sebagai obyek penelitian. Sampel tersebut sudah bisa mewakili adanya populasi. Oleh

karena itu, sampel dalam penelitian ini adalah prajurit dan pegawai sipil dalam organisasi “Garnisun Tetap III” di Surabaya yang berjumlah 62 orang.

Penentuan sampel dalam penelitian ini dinamakan *stratified random sampling*. Artinya penelitian digunakan apabila suatu populasi menunjukkan adanya stratifikasi baik strata besar, sedang maupun kecil, sedang maupun besar terhadap populasinya. Jadi dalam penelitian ini teknik penentuan sampelnya mengambil 62 orang yang terdiri dari tingkatan/ strata TNI, AD, AL, AU maupun pegawai sipil dari populasi 212 orang dalam Garnisun Tetap III Surabaya.

### 4.3 Variabel Penelitian

#### 4.3.1 Identifikasi Penelitian

Penelitian ini meliputi *variable indenpendent* (variabel bebas) yang terdiri dari variabel  $X_1$  iklim organisasi, variabel  $X_2$  etos kerja dan variabel  $X_3$  disiplin kerja. *Variable dependent* (variabel terikat) penelitian ini yaitu efektivitas organisasi (Y).

#### 4.3.2 Definisi Operasional

Variabel yang merupakan terjemahan tertentu sering masih memiliki pengertian yang bersifat umum. Oleh karena itu, supaya penelitian mempunyai batas pengertian yang jelas, dan mudah diukur, maka perlu dijabarkan arti setiap variabel tersebut dalam suatu definisi operasional.

Adapun definisi operasional variabel penelitian dan nilai hasil ukur adalah :

### a. Iklim Organisasi

Tinggi rendahnya apa yang dilakukan prajurit/ pegawai sipil menggambarkan perasaan dan persepsi individu yang berdinamis dalam menentukan efektivitas kinerja/ pencapaian tujuan suatu organisasi. Kuesioner iklim organisasi merupakan instrumen ukur terhadap indikator-indikatornya. Variabel ini meliputi indikator :

1. Beban kerja
2. Tingkat keserasian kerja
3. Kerjasama
4. Peraturan

Adapun menganalisis iklim organisasi ini dalam suatu skoring terhadap sejumlah pernyataan dalam instrumen angket yang tersedia di lampiran, yaitu :

- a. Sangat tidak setuju sekali = 0
- b. Sangat tidak setuju = 1
- c. Tidak setuju = 2
- d. Setuju = 3
- e. Sangat setuju = 4

Kemudian jumlah skoring pernyataan itu ditotal secara keseluruhan.

## **b. Etos Kerja**

Tinggi rendahnya etos kerja prajurit/ pegawai sipil dalam menentukan efektivitas kinerja/ pencapaian tujuan suatu organisasi. Oleh karena itu, penelitian ini menjelaskan indikator etos kerja sebagai berikut :

1. Penilaian hasil kerja
2. Pandangan kerja
3. Kerja sebagai aktivitas
4. Kerja butuh ketekunan
5. Kerja sebagai bentuk ibadah

Adapun menganalisis etos kerja ini dalam suatu skoring terhadap sejumlah pernyataan dalam instrumen angket yang tersedia di lampiran, yaitu :

- a. Sangat tidak setuju sekali = 0
- b. Sangat tidak setuju = 1
- c. Tidak setuju = 2
- d. Setuju = 3
- e. Sangat setuju = 4

Kemudian jumlah skoring pernyataan itu ditotal secara keseluruhan.

## **c. Disiplin Kerja**

Tinggi rendahnya disiplin kerja prajurit/ pegawai sipil dalam menentukan efektivitas kinerja/ pencapaian tujuan suatu organisasi. Oleh

karena itu, penelitian ini menjelaskan indikator disiplin kerja sebagai berikut:

1. Waktu masuk dinas
2. Waktu berdinas
3. Kepatuhan terhadap tata tertib
4. Kepatuhan kepada atasannya

Adapun menganalisis disiplin kerja ini dalam suatu skoring terhadap sejumlah pernyataan dalam instrumen angket yang tersedia di lampiran, yaitu :

- a. Sangat tidak setuju sekali = 0
- b. Sangat tidak setuju = 1
- c. Tidak setuju = 2
- d. Setuju = 3
- e. Sangat setuju = 4

Kemudian jumlah skoring pernyataan itu ditotal secara keseluruhan.

#### **d. Efektivitas Kinerja Organisasi**

Efektivitas organisasi adalah pencapaian tujuan organisasi "Garnisun Tetap III" dalam bentuk:

##### **1. Produktivitas**

Tinggi rendah produktivitas sebagai bukti efektivitas kinerja/pencapaian tujuan suatu organisasi. Oleh karena itu, penelitian ini menjelaskan mengenai berapa jauh prosentase tujuan Garnisun Tetap III Surabaya yang dicapainya.

## 2. Pemanfaatan

Tinggi rendahnya pemanfaatan sebagai bukti efektivitas kinerja/ pencapaian tujuan suatu organisasi. Oleh karena itu, penelitian ini menjelaskan seberapa jauh prosentase manfaat Garnisun Tetap III Surabaya bagi prajurit/ pegawai sipil dan masyarakatnya.

Adapun menganalisis efektivitas kinerja organisasi ini dalam suatu skoring terhadap sejumlah pernyataan dalam instrumen angket yang tersedia di lampiran, yaitu :

- a. Sangat tidak setuju sekali = 0
- b. Sangat tidak setuju = 1
- c. Tidak setuju = 2
- d. Setuju = 3
- e. Sangat setuju = 4

Kemudian jumlah skoring pernyataan itu ditotal secara keseluruhan.

### 4.4 Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara atau metode pengumpulan data dengan observasi dan angket. Observasi sebagai metode pengumpulan data dilaksanakan dengan cara mengamati langsung jalan tertentu disertai pendataan. Pengamatan langsung dilakukan di Garnisun Tetap III Surabaya ini akan sangat efektif dan efisien karena akan menemukan keadaan yang sesungguhnya di lapangan tanpa ada rekayasa. Adapun yang diobservasi adalah

pandangan prajurit/ pegawai sipil, cara duduk, ketepatan hadir dan menyelesaikan tugas, keberanian beride, sapaan, sikap hormat, keikutsertaan apel, dan sebagainya.

Guna membantu observasi ini, disediakan alat bantu berupa format pengamatan untuk mencatat setiap gejala yang nampak dari objek penelitian, seperti yang tercantum di lampiran. Data yang dikumpulkan dengan metode ini adalah data tentang iklim organisasi, etos kerja dan disiplin kerja prajurit/ pegawai sipil Garnisun Tetap III Surabaya.

Pengumpulan data dengan angket yaitu memberikan instrumen angket kepada responden. Instrumen angket meliputi pertanyaan iklim organisasi, etos kerja dan disiplin kerja prajurit/ pegawai sipil Garnisun Tetap III Surabaya.

Adapun penentuan skornya, adalah indikator-indikator dari semua variabel dalam penelitian ini dijabarkan dalam item-item pernyataan, dimana setiap pernyataan diberi *range* skor antara 1 sampai 5 (Sugiyono, 2000:73-75). Jadi dalam penelitian ini, untuk pernyataan yang *favorable* (positif) dan masing-masing jawaban memiliki bobot skor sebagai berikut : nilai sangat setuju mendapat skor 4, nilai setuju mendapat skor 3, nilai tidak setuju mendapat skor 2 dan nilai sangat tidak setuju mendapat skor 1.

#### **4.5 Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penelitian akan dilakukan di organisasi “Garnisun Tetap III” yang berlokasi di Jln. Ngemplak No. 2-4 Telp. (031) 5344062 Surabaya Propinsi Jawa Timur. Penelitian diperkirakan akan dilakukan pada bulan Pebruari 2003.



## **4.6 Prosedur dan Pengumpulan Data**

### **4.6.1 Jenis dan Sumber Data**

Cara pengumpulan data dalam suatu penelitian ada dua jenis sumber data, yaitu data primer (responden) dan data sekunder (penunjang). Kedua data tersebut sangat penting atau diperlukan untuk ketepatan sejumlah informasi yang relevan dengan data tentang variabel-variabel penelitian dan untuk menyederhanakan data yang akan dikumpulkan, agar dalam penelitian dapat membuat kesimpulan-kesimpulan dari data yang dikumpulkan tersebut.

### **4.6.2 Cara Pengumpulan Data**

Penelitian ini digunakan cara atau metode pengumpulan data dengan observasi dan kuesioner. Observasi sebagai metode pengumpulan data dilaksanakan dengan cara mengamati langsung gejala tertentu disertai pendataan pengamatan yang langsung dilakukan di Garnisun Tetap III Surabaya ini akan sangat efektif dan efisien karena akan menemukan keadaan yang sesungguhnya di lapangan tanpa ada rekayasa.

Guna membantu observasi ini, disediakan alat bantu berupa format pengamatan untuk mencatat setiap gejala yang nampak dari obyek penelitian, seperti yang tercantum di dalam lampiran. Data yang dikumpulkan dengan metode ini adalah data tentang iklim organisasi, etos kerja dan disiplin kerja prajurit Garnisun Tetap III Surabaya.

Sedangkan pengumpulan data dengan kuesioner yaitu sejumlah pernyataan dan pertanyaan yang tertulis yang digunakan untuk memperoleh data tentang iklim organisasi, etos kerja, disiplin kerja dan efektivitas kinerja organisasi di organisasi "Garnisun Tetap III" Surabaya. Adapun dalam penelitian sebagai pengumpul data adalah peneliti. Sedangkan sebagai responden di sini adalah prajurit yang berjumlah 50 orang dan pegawai sipil Garnisun Tetap III Surabaya yang berjumlah 12 orang, sehingga jumlah keseluruhan responden adalah 62 orang.

#### 4.7 Analisis Data

Data yang telah terkumpul kemudian dilakukan pengolahan data dengan menggunakan cara sebagai berikut :

1. Pemeriksaan data (*editing*), sebelum dilakukan pengolahan data, perlu data tersebut diperiksa lebih dahulu. Jadi dalam penelitian ini disediakan instrumen angket yang berisi 50 pertanyaan mengenai iklim organisasi, etos kerja, disiplin kerja dan efektivitas kinerja atau pencapaian tujuan organisasi di Garnisun Tetap III Surabaya. Data tersebut diperiksa lebih dahulu. Data dibagikan kepada responden. Kemudian data dikumpul dan diteliti mengenai jawaban responden.
2. Pembuatan kode (*coding*), melakukan *coding* terhadap data yang sudah diedit, sebagai usaha untuk menyederhanakan data, yaitu dengan memberi tanda di angka 1-5 pada masing-masing kategori jawaban dari seluruh responden. Adapun nilai sangat setuju diberi kode dengan skor 4. Nilai setuju diberi skor 3. Nilai tidak setuju diberi skor 2. Nilai sangat tidak setuju diberi skor 1, dan nilai sangat tidak setuju sekali diberi skor 0.

Oleh karena itu, bobot setiap variabel dapat diberikan rata-ratanya, yaitu :

a. Iklim organisasi =  $\frac{15}{2} = 3$

b. Etos kerja =  $\frac{20}{5} = 4$

c. Displin kerja =  $\frac{22}{5} = 4,4$

d. Efektivitas kinerja =  $\frac{10}{2} = 5$

Perlu diketahui bahwa  $\frac{x}{y}$ , mengandung arti yaitu x = jumlah item setiap variabel dan y = jumlah butir pilihan setiap item.

3. Analisis statistik guna menguji hipotesis yang telah ditetapkan

Menurut M. Nasir (1985:405) data mentah yang telah dikumpulkan oleh peneliti tidak akan ada gunanya jika tidak dianalisa. Analisa data merupakan bagian yang amat penting dalam metode ilmiah karena dengan analisa data tersebut dapat diberi arti, makna yang berguna dalam memecahkan masalah.

Oleh karena itu, tujuan penelitian ini agar dicapai secara optimal, maka data dianalisis secara analisis regresi linier berganda. Analisis ini berorientasi dari tabulasi yang memuat iklim organisasi, etos kerja, disiplin kerja dan efektivitas kinerja atau pencapaian tujuan organisasi di Garnisun Tetap III Surabaya. Kemudian dijabarkan melalui penjelasan kalimat secara rinci.

Selain itu apa yang sudah dan apa yang seharusnya akan dilakukan prajurit dan pegawai sipil sesuai job descriptionnya juga dianalisis mengenai solusinya (jalan keluarnya). Akhirnya bisa diwujudkan efektivitas kinerja Garnisun Tetap III Surabaya secara optimal. Jadi dalam penelitian ini tes statistiknya menggunakan analisis regresi.

## BAB 5

### ANALISIS HASIL PENELITIAN

#### 5.1 Profil Garnisun Tetap III Surabaya

Sebagai suatu organisasi pemerintah, Garnisun Tetap III Surabaya memiliki sumber daya materi dan sumber daya manusia yang cukup memadai untuk menunjang efektivitas kinerja/ pencapaian tujuannya. Adapun struktur organisasi Garnisun Tetap III Surabaya secara rinci berada di lampiran. Sedangkan prajuritnya meliputi TNI AU, AD dan AL seperti di lampiran.

##### 5.1.1 Sumber Daya Materi

Garnisun Tetap III Surabaya menempati lokasi permanen di jalan Ngemplak No. 2-4 Telp. (031) 5344062 Surabaya yang mudah dijangkau dengan transportasi umum. Gedung Garnisun Tetap III Surabaya terdiri dari gedung utama, masing-masing untuk ruang Kepala, ruang komputer, ruang administrasi dan ruang perlengkapan pemakaman militer. Di samping gedung utama tersebut Garnisun Tetap III Surabaya juga mempunyai asrama yang terdiri dari 4 ruang dilengkapi dengan tempat tidur yang dapat menampung 20 orang untuk masing-masing ruang serta dua buah ruang makan dan satu buah guest house dengan empat kamar tidur. Disamping itu terdapat pula satu ruang kelas berukuran kecil yang dapat menampung 20 orang dan satu ruang perpustakaan yang dapat digunakan baik oleh prajurit maupun karyawan lainnya. Pada setiap gedung baik gedung utama maupun gedung lainnya dilengkapi dengan kamar mandi dan WC yang cukup untuk kepentingan sehari-hari.

Selain hal tersebut Garnisun Tetap III Surabaya juga memiliki sarana ibadah berupa sebuah musholla. Sedangkan untuk memenuhi kebutuhan olah raga disediakan satu lapangan volley ball lengkap dengan peralatan penunjangnya dan satu lapangan tenis meja lengkap dengan peralatan penunjangnya.

Untuk kepentingan latihan, selain tersedia meja kursi, white board serta perlengkapan ruang lainnya, juga tersedia sejumlah peralatan elektronik yaitu video casset 2 unit, televisi 2 unit dan sound system 1 unit.

### **5.1.2 Sumber Daya Manusia**

Sebagaimana layaknya kantor yang mempunyai tenaga pelaksana untuk menunjang kegiatan rutin, Garnisun Tetap III Surabaya juga memiliki tenaga pelaksana administrasi atau pegawai sipil. Tenaga administrasi yang ada berjumlah 12 orang terdiri dari Kepala administrasi 1 orang, dan tenaga pelaksana administrasi lainnya 10 orang. Adapun kepala staf mental ideloginya seperti di lampiran.

Pelaksanaan kegiatan pembinaan militer pada setiap kegiatan latihan jumlah pembina ini dianggap sudah cukup memadai. Akan tetapi pada beberapa kegiatan masih digunakan tenaga pembina dari luar terutama dari instansi terkait, Kantor Pangdam Propinsi Jawa Timur maupun organisasi profesi lainnya.

## **5.2 Profil Prajurit Garnisun Tetap III Surabaya**

Pencapaian tujuan/ Efektivitas Kinerja Organisasi di Garnisun Tetap III Surabaya adalah keadaan iklim organisasi, Etos Kerja dan Disiplin Kerja yang

dimiliki oleh prajurit sebanyak 50 orang, dan pegawai sipil sebanyak 12 orang.

Prajurit itu baik dari Tamtama, Bintara maupun Perwira.

Tabel 5.1  
Subyek yang diteliti di Garnisun Tetap III Surabaya Tahun 2003

No	Daerah Asal	Anggota							
		Tamtama		Bintara		Perwira		Pegawai Sipil	
		Frek	Persen	Frek	Persen	Frek	Persen	Frek	Persen
1	Surabaya	3	16	3	16	3	16	5	42
2	Lamongan	3	16	3	16	-	-	1	8
3	Mojokerto	3	16	3	16	3	16	2	16
4	Madura	3	16	3	16	2	5	1	8
5	Sidoarjo	3	16	3	16	3	16	2	16
6	Gresik	3	16	3	16	3	16	1	8

Berdasarkan tabel 5.1 mengenai subyek yang diteliti di Garnisun Tetap III Surabaya. Kemudian subyek tersebut diminta untuk mengisi pernyataan dalam instrumen angket. Selanjutnya data deskriptif dapat dilihat di tabel 5.2 dibawah ini.

Tabel 5.2  
Subyek yang diteliti di Garnisun Tetap III Surabaya Tahun 2003

No	Daerah Asal	Anggota							
		Tamtama		Bintara		Perwira		Pegawai Negeri Sipil	
		Laki	Perempuan	Laki	Perempuan	Laki	Perempuan	Laki	Perempuan
1	Surabaya	3	-	3	-	3	-	1	1
2	Lamongan	3	-	3	-	-	-	-	2
3	Mojokerto	3	-	3	-	3	-	-	2
4	Madura	3	-	3	-	2	-	-	2
5	Sidoarjo	3	-	3	-	3	-	-	2
6	Gresik	3	-	3	-	3	-	-	2
Jumlah		18		18		14		1	11

Tabel tersebut menunjukkan banyaknya sampel penelitian yang dilihat dari jenis kelamin. Data yang diperoleh itu segera dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda.

1. Hasil yang diperoleh setelah pembuktian standart untuk menerima atau menolak hipotesis dipakai pedoman ( $p \leq 0,05$ ) atau probabilitasnya  $\leq 0,05$ :

- a. Penelitian ini menjelaskan model persamaan regresi linier berganda adalah menunjukkan iklim organisasi tidak menentukan efektifitas kinerja organisasi di Garnisun Tetap III Surabaya. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil perhitungan di Tabel berikut:

Koefisien beta dan uji-t nya

X	Beta (b)	Stand. Beta (a)	SB (b)	t	P
0	-1.378037	0.000000			
1	-0.008397	-0.006056	0.127247	-0.066	0.946
2	0.115145	0.099635	0.105503	1.091	0.279
3	0.336474	0.719510	0.042593	7.900	0.000

Oleh karena itu, dapat dilihat bahwa iklim organisasi menunjukkan  $p = 0.946$ .

- b. Dikatakan bahwa etos kerja tidak menentukan efektifitas kinerja organisasi di Garnisun Tetap III Surabaya. Hal ini dapat dilihat melalui tabel di atas, etos kerja menunjukkan  $p = 0.279$ .
- c. Dikatakan bahwa disiplin kerja menentukan efektifitas kinerja organisasi di Garnisun Tetap III Surabaya. Hal ini dapat dilihat melalui tabel di atas, etos kerja menunjukkan  $p = 0.000$ .

## 2. Hasil regresi dalam penelitian ini adalah:

Tabel rangkuman regresi

Sumber	JK	db	RK	F	P
Regresi	1.927.063	3	642.354	21.314	0.000
Residu	1.747.988	58	30.138	--	--
Total	3.675.051	61	--	--	--

Hal ini berarti bahwa, regresi sama dengan 1.927.063 probabilitasnya = 0.000.

## 3. Hasil mengenai interkorelasinya sebagai berikut:

Matriks interkorelasi

r	X1	X2	X3	Y
X1	1.000	0.123	0.103	0.080
p	0.000	0.659	0.569	0.542
X2	0.123	1.000	-0.016	0.088
p	0.659	0.000	0.899	0.505
X3	0.103	-0.016	1.000	0.717
p	0.569	0.899	0.000	0.000
Y	0.080	0.088	0.717	1.000
p	0.542	0.505	0.000	0.000

Oleh karena itu dapat diketahui skor x1, x2 dan x3 seperti di atas.

## 4. Adapun persamaan regresi adalah:

$$Y = b.x$$

$$= 0,3364 \times 0,000 \text{ (disiplin kerja)}$$

$$= 0$$

Jadi jika  $Y = 0$  maka  $b = 0.3364$  dan  $x = 0,000$  (disiplin kerja)



## BAB 6

### PEMBAHASAN

Alasan utama Garnisun Tetap III Surabaya melakukan tugasnya adalah untuk meraih perubahan dalam pengetahuan dan sikap yang akan meningkatkan keefektivan prajurit dan pegawai sipil sehingga tujuan daripada organisasi akan tercapai. Oleh karena itu bentuk dan program kerjanya harus betul-betul sesuai dengan kebutuhan lapangan. Garnisun Tetap III Surabaya jangan dianggap hanya sebagai bentuk kepercayaan Komandan terhadap bawahannya, tetapi harus ditunjang oleh suatu filosofis yang positif dan realistik tentang bagaimana Garnisun Tetap III Surabaya mengambil peran dalam organisasi.

Berdasarkan hasil analisis pada Bab 5 tentang Analisis Iklim Organisasi, Etos Kerja dan Disiplin Kerja dalam menentukan Efektivitas Kinerja Organisasi di Garnisun Tetap III Surabaya Bab ini akan diberikan pembahasan menyangkut variabel-variabel sebagai berikut :

#### 6.1 Efektivitas Kinerja Organisasi

Penelitian yang dilaksanakan adalah berupa analisis regresi linier berganda terhadap seluruh iklim organisasi, etos kerja dan disiplin kerja terhadap efektivitas kinerja organisasi. Hal ini dilakukan dengan cara melihat seberapa jauh pencapaian tujuan yang diharapkan organisasi itu. Penelitian ini diambil sampel dari populasi

untuk dievaluasi dan dianalisis. Oleh karena itu, penelitian ini dapat digolongkan sebagai penelitian analisis deskripsi.

Penelitian ini meliputi *variabel independent* (variabel bebas) yang terdiri dari variabel  $X_1$  iklim organisasi, variabel  $X_2$  etos kerja, dan variabel  $X_3$  disiplin kerja. *Variabel dependent* (variabel terikat) yang terdiri dari variabel  $Y$  efektivitas kinerja organisasi.

Berdasarkan permasalahan yang telah dirumuskan yang diajukan, maka unsur-unsur yang dianalisis sebagai berikut :

#### 1. Produktivitas

Garnisun Tetap III Surabaya memberikan produktivitas kepada anggotanya. Oleh karena itu, penelitian ini menjelaskan mengenai seberapa besar prosentase tujuan Garnisun Tetap III Surabaya yang dicapainya.

#### 2. Pemanfaatan

Garnisun Tetap III Surabaya memberikan pemanfaatan bagi anggota maupun masyarakatnya. Oleh karena itu, penelitian ini menjelaskan seberapa besar prosentase manfaat Garnisun Tetap III Surabaya bagi prajurit/ pegawai sipil dan masyarakat.

Oleh karena itu, penelitian ini menjelaskan efektivitas kinerja atau pencapaian tujuan Garnisun Tetap III Surabaya yang menunjukkan produktivitas dan pemanfaatan sudah dicapai secara baik. Hal ini dapat dibuktikan setelah diadakan analisis penyebaran instrumen angket dan guide observasi (format pengamatan) yang dikuatkan dengan wawancara.

Pada kenyataannya, meski ada sedikit kegagalan intelegensi dapat disebabkan bermacam-macam sebab. Mungkin karena info yang diterima terlalu banyak ataupun terlalu sedikit, untuk dijadikan sebagai dasar perhitungan (Kuntoro, 1991 : 193).

Oleh karena itu, jika anggota Garnisun Tetap III Surabaya melakukan tugasnya perlu data yang akurat (sesuai) agar tujuan yang diharapkan bisa segera dicapainya.

## **6.2 Iklim Organisasi dalam Menentukan Efektivitas Kinerja Organisasi**

Setiap organisasi selalu membutuhkan iklim organisasi yang menyejukkan. Beberapa ahli dari barat mengartikan iklim organisasi sebagai suatu unsur fisik, dimana iklim organisasi dapat dilihat sebagai atribusi dari organisasi. Selanjutnya penelitian ini menjelaskan iklim organisasi yang berpedoman terhadap model Pines. Hal ini menyebutkan iklim organisasi meliputi 4 unsur sebagai berikut :

### **a. Beban Kerja**

Keadaan ini jika dikaitkan dengan keadaan yang terjadi di Garnisun Tetap III Surabaya. Garnisun Tetap III Surabaya ternyata menunjukkan beban kerja yang tidak dirasa berat oleh prajurit dan pegawai sipil. Namun otonomi yang diterapkan kurang berlaku karena prajurit dan pegawai sipil selalu tunduk dan patuh apa kata atasannya. Keadaan ini berlangsung sesuai peraturan sumpah prajurit. Pada akhirnya pemenuhan sendiri bisa dicapainya. Sementara inovasi dipandang masih kategori kecil dalam implementasi atau penerapannya.

b. Tingkat Keserasian Kerja

Keadaan ini jika dikaitkan dengan keadaan yang terjadi dilapangan. Garnisun Tetap III Surabaya ternyata menunjukkan keserasian antara keperluan kerja dan struktur fisik. Prajurit dan pegawai sipil selalu memandang dinasnya itu diutamakan dalam rangka memenuhi kebutuhannya.

c. Kerja sama

Keadaan ini jika dikaitkan dengan keadaan yang terjadi dilapangan. Garnisun Tetap III Surabaya ternyata menunjukkan hubungan dan kerja sama yang baik antar sesamanya. Namun prajurit dan pegawai sipil masih merasakan adanya klik-klik (kehidupan kelompok-kelompok). Klik ini muncul atas dasar persamaan kepentingan pribadi yang sengaja ditonjolkan. Akibatnya bisa menggoyang roda organisasi itu sendiri.

d. Peraturan

Keadaan ini jika dikaitkan dengan keadaan yang terjadi di Garnisun Tetap III Surabaya. Hal ini ternyata menunjukkan peraturan yang berlaku dijadikan pedoman. Artinya prajurit dan pegawai sipil selalu patuh dan taat terhadap peraturan tersebut. Pelaksanaannya sesuai dengan struktur organisasi Garnisun Tetap III Surabaya.

### 6.3 Etos Kerja dalam Menentukan Efektivitas Kinerja Organisasi

Setiap organisasi yang selalu ingin maju, senantiasa membutuhkan etos kerja. Beberapa ahli psikologi mengartikan etos kerja merupakan sikap yang mendasar terhadap diri dan dunia yang dipancarkan hidup. Selanjutnya penelitian ini menjelaskan etos kerja yang dikemukakan Pandji Anoraga dan Sri Suyanti. Hal ini menyebutkan etos kerja dapat dirinci sebagai berikut :

#### a. Penilaian Hasil Kerja

Pada kenyataannya prajurit dan pegawai sipil Garnisun Tetap III Surabaya memiliki penilaian yang positif terhadap hasil dinasnya. Penilaian ini dibuktikan melalui rajin berdinis pada setiap harinya.

#### b. Pandangan Kerja

Garnisun Tetap III Surabaya dipandang sangat luhur oleh prajurit dan pegawai sipilnya. Karena berdinis di Garnisun Tetap III Surabaya merupakan bukti pengabdian dirinya terhadap bangsa Indonesia yang dicintainya.

#### c. Kerja sebagai Aktivitas

Pada implementasinya prajurit dan pegawai sipil memandang kerja sebagai aktivitas yang bermakna bagi dirinya dan masyarakat. Hal ini karena gaji yang diterimanya, sebagai sarana menghidupi kebutuhan diri dan keluarganya. Kemudian kerjanya sebagai bukti pelayanan terhadap masyarakat dalam pertahanan, keamanan maupun pemukiman militer.

#### d. Kerja Membutuhkan Ketekunan

Setiap prajurit dan pegawai sipil menganggap bahwa kerja dihayati sebagai suatu proses yang membutuhkan ketekunan dan sekaligus sarana yang penting dalam mewujudkan cita-cintanya. Ketekunan itu diwujudkan melalui kesiapan apel lagi. Karena apel pagi dianggap sebagai puncak kedinasan. Artinya manakala apel pagi dilaksanakan dengan tertib dan hikmat, maka kedinasan akan dilaksanakan dengan tertib dan lancar demikian pula sebaliknya, namun pada kenyataannya masih ada sedikit prajurit dan pegawai sipil kurang aktif mengikuti apel pagi. Akhirnya kedinasan kurang tertib dan lancar.

#### e. Kerja Sebagai Bentuk Ibadah

Pada kenyataannya prajurit dan pegawai sipil menganggap bahwa kerja dilakukan sebagai bentuk ibadah. Apa yang dijalankan dalam dinasnya memperoleh gaji pada setiap bulannya. Gaji tersebut dipakai untuk kebutuhan hidup keluarganya. Penghidupan semacam ini dianggap sebagai bentuk ibadah.

### 6.4 Disiplin Kerja dalam Menentukan Efektivitas Kinerja Organisasi

Masalah kedisiplinan kerja, merupakan masalah yang perlu diperhatikan sebab dengan adanya kedisiplinan, dapat menentukan efektivitas dan efisiensi pencapaian tujuan organisasi. Selanjutnya penelitian ini menjelaskan disiplin kerja yang dikemukakan Subekti D. Hal ini menyebutkan disiplin kerja meliputi ketepatan waktu dan kepatuhan terhadap atasannya. Kemudian dalam menjalankan kedisiplinan kerja manakala ada anggota yang melanggar peraturan, Greeberg dan Baron

memandang disiplin melalui adanya hubungan. Adapun model penanganannya terhadap keamanan seperti di lampiran.

Oleh karena itu, dalam penelitian ini mengacu kepada pendapat Subekti D, bahwa disiplin kerja dapat dirinci sebagai berikut :

a. Waktu masuk dinas

Keadaan ini dapat dilihat waktu masuk dinas prajurit/ pegawai sipil di Garnisun Tetap III Surabaya.

b. Waktu melaksanakan dinas

Keadaan ini dapat dilihat prajurit/ pegawai sipil dalam melaksanakan dinas di Garnisun Tetap III Surabaya.

c. Kepatuhan terhadap tata tertib

Keadaan ini dapat dilihat kepatuhan prajurit/ pegawai sipil terhadap tata tertib yang berlaku di Garnisun Tetap III Surabaya.

d. Kepatuhan kepada atasannya

Keadaan ini dapat dilihat kepatuhan prajurit/ pegawai sipil kepada atasannya di Garnisun Tetap III Surabaya.

## 6.5 Analisis Pendeskripsian

Pembahasan ini menganalisis pendeskripsian mengenai efektivitas kinerja organisasi di Garnisun Tetap III Surabaya. Hal ini meliputi produktivitas pada kenyataannya Garnisun Tetap III Surabaya telah mencapai tujuan yang diharapkan berupa produktivitas dan pemanfaatan terhadap dirinya serta masyarakat. Setiap

prajurit dan pegawai sipil dalam melaksanakan tugasnya dinilai sudah memperoleh keuntungan dari apa yang dikerjakan, berupa kepuasan batin dan penyelesaian tugas sesuai dengan job descriptionnya. Selain itu Garnisun Tetap III Surabaya dapat merasakan pemanfaatan bagi prajuritnya berupa kepuasan batin. Pemanfaatan organisasi lain dalam arti Garnisun Tetap III Surabaya bisa melayani masyarakat dalam rangka menciptakan pertahanan dan keamanan masyarakat serta pemakaman militer secara optimal.

Adapun pengolahan data secara rinci sebagai berikut :

- a. Penentuan subyek penelitian sebanyak 62 orang.
- b. Subyek tersebut diberikan pernyataan dalam instrumen angket untuk dijawab.
- c. Penentuan skoring terhadap instrumen angket.
- d. Jawaban subyek penelitian itu dijumlah setiap variabelnya.
- e. Dianalisis menggunakan analisis regresi liner berganda.
- f. Hasilnya =
  - a. Probabilitasnya ( $p \leq 0,05$ )
  - b. Iklim organisasi ( $p = 0,946$ )
  - c. Etos kerja ( $p = 0,279$ )
  - d. Displin kerja ( $p = 0,000$ )
- g. Disiplin kerja dikatakan signifikan, sedang iklim organisasi dan etos kerja tidak signifikan.
- h. Jadi disiplin kerja menentukan efektifitas kinerja organisasi di Garnisun Tetap III Surabaya.



Jadi setelah ditentukan rumusan masalah apakah iklim organisasi, etos kerja dan disiplin kerja menentukan efektivitas kinerja organisasi di Garnisun Tetap III Surabaya. Kemudian tujuan penelitian untuk menganalisis iklim organisasi, etos kerja dan disiplin kerja dalam menentukan efektivitas kinerja organisasi. Hipotesisnya seakin tinggi iklim organisasi, etos kerja dan disiplin kerja mempengaruhi efektivitas kinerja organisasi di Garnisun Tetap III Surabaya. Oleh karena itu pembuktiannya sebagai berikut :

- a. Standart Probabilitasnya ( $p < 0,05$ )
- b. Iklim organisasi ( $p = 0,946$ ) berarti tidak signifikan
- c. Etos kerja ( $p = 0,279$ ) berarti tidak signifikan
- d. Disiplin kerja ( $p = 0,000$ ) berarti signifikan

Oleh karena itu, hasil analisis regresi liner berganda sebagai berikut:

1. Uji interkorelasi merupakan salah satu uji statistik untuk mengetahui diantara variabel-variabel bebas, dengan  $p \leq 0,05$  – heterosedastis (betul-betul memberi pengaruh)
2. Ternyata disiplin kerja yang dapat menentukan efektivitas kinerja organisasi, dengan hasil disiplin kerja ( $p = 0,000$ ). Sementara iklim organisasi dan etos kerja kurang dapat menentukan efektivitas kinerja organisasi.
3. Dikatakan disiplin kerja dapat menentukan efektivitas kinerja organisasi. Karena disiplin kerja yang diterapkan di Garnisun Tetap III Surabaya sangat diprioritaskan. Hal ini dicontohkan seperti dikatakan Kunarto (1999: 80) adalah stres individual terbentuk karena kepribadian. Stres yang sama diderita A akan

apabila diderita B. Sedang stres organisasional sering timbul karena ketatnya pengawasan. Orang yang jujur dan tulus dalam bertugas, pengawasan justru mendorong kinerjanya. Tetapi bagi orang yang berperilaku negatif, pengawasan akan merupakan momok menghantuinya. Hal ini berarti bahwa disiplin kerja timbul dari kejujuran, meski pengawasan itu terjadi, tidak mempengaruhi kepribadian yang utuh.

4. Hasil analisis data adalah :

- a. Iklim organisai ( $p = 0,946$ ) tidak signifikan. Hal ini berarti bahwa iklim organisasi tidak menentukan efektivitas kinerja organisasi di Garnisun Tetap III Surabaya. Sebab probabilitasnya = 0,946 yang skornya jauh dari standart  $p < 0,05$ .
- b. Etos kerja ( $p=0,279$ ) tidak signifikan. Hal ini berarti bahwa etos kerja tidak menentukan efektivitas di Garnisun Tetap III Surabaya. Sebab probabilitasnya = 0,279 yang skornya juga jauh dari standart  $p = 0,000$ .

Kemudian dikatakan oleh Eric Oliver dan John Wilson (1999: 6) adalah: jika petugas keamanan dari berbagai satuan yang ada dapat melakukan tugasnya secara efisien, mereka harus berperilaku sedemikian rupa agar dapat menciptakan empati masyarakat. Hal ini berarti bahwa orang yang disiplin kerja akan menciptakan empati masyarakat.

Adapun solusi (jalan keluar) yang perlu diterapkan sesuai dengan permasalahan di Garnisun Tetap III Surabaya, sebagai berikut :

1. Perlu diketahui bahwa sikap bermusuhan terhadap sesamanya biasanya selalu ada dalam suatu organisasi. Hal ini apabila berkembang maka kemungkinan akan bertahan sampai pengalaman selanjutnya menjadi akan kesempatan untuk terjadinya perubahan sikap positif. Oleh karena itu orientasi awal, adanya klik (berkelompok) yang kurang menyejukkan dianggap wajar tetapi harus segera dicari penyelesaiannya.
2. Pengurangan pertentangan tersebut, perlu adanya Undang-undang anti diskriminasi. Hal ini bermaksud untuk mempengaruhi sikap positif dalam jangka waktu yang cukup singkat.
3. Perlu adanya pengurangan kepekaan pribadi terhadap masa pemusuhan.
4. Perlu merubah praktek-praktek yang mempertahankan prasangka.
5. Perlu merubah norma kelompok melalui partisipasi bersama.
6. Perlu melihat diagnosis (sebab permasalahan) dan prognosis (sebab permasalahan secara rinci), kemudian melaksanakan treatment (pemberian bantuan). Treatment tersebut harus sesuai dengan prognosis dan diagnosis agar penanganannya bisa tepat dan cepat tuntas.
7. Perlu adanya pencapaian tujuan kelompok melalui :
  - a. Memancing sumbangan positif para prajurit dan pegawai sipil Garnisun Tetap III Surabaya.
  - b. Reaksi-reaksi kelompok terhadap sumbangan-sumbangan prajurit dan pegawai sipilnya.

## BAB 7

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 7.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan di bab depan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Iklim organisasi di Garnisun Tetap III Surabaya tidak menentukan efektivitas kinerja organisasi. Hal ini disebabkan iklim organisasi yang terjadi di Garnisun Tetap III Surabaya mengalami beberapa faktor yang bisa mempengaruhinya. Setelah dianalisis dapat menunjukkan bahwa iklim organisasi itu tidak signifikan.
2. Etos kerja di Garnisun Tetap III Surabaya tidak menentukan efektivitas kinerja organisasi. Hal ini disebabkan etos kerja yang terjadi di Garnisun Tetap III Surabaya mengalami beberapa faktor yang bisa mempengaruhinya. Setelah dianalisis dapat menunjukkan bahwa etos kerja itu tidak signifikan.
3. Disiplin kerja di Garnisun Tetap III Surabaya menentukan efektivitas kinerja organisasi. Hal ini disebabkan disiplin kerja yang terjadi di Garnisun Tetap III Surabaya mengalami beberapa faktor yang bisa mempengaruhinya. Setelah dianalisis dapat menunjukkan bahwa disiplin kerja itu signifikan.

4. Oleh karena itu, pembuktian standart untuk menerima atau menolak hipotesis dipakai pedoman ( $p \leq 0,05$ ) :
  - a. Iklim organisasi ( $p = 0,946$ ) berarti tidak signifikan
  - b. Etos kerja ( $p = 0,279$ ) berarti tidak signifikan
  - c. Disiplin kerja ( $p = 0,000$ ) berarti signifikan
5. Sumbang efektif paling besar dalam mencapai efektivitas organisasi adalah disiplin kerja.

## 7.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan tersebut maka berikut ini dikemukakan beberapa saran sebagai berikut :

1. Disiplin kerja perlu mengacu terhadap peraturan militer yang sedang berlaku di Garnisun Tetap III Surabaya. Organisasi berdasarkan terhadap TNI yang sesuai dengan peraturan yang berlaku dapat dipastikan organisasi akan lebih efektivitas dan bisa mengatasi permasalahan di lapangan.
2. Perlu adanya penciptaan dan pelaksanaan secara optimal dari setiap prajurit dan karyawan mengenai iklim organisasi dan etos kerja sesuai dengan tujuan yang diharapkan.
3. Perlu adanya pengoperasian kendaraan pemakaman militer di Garnisun Tetap III Surabaya.
4. Perlu adanya penegakan disiplin militer di Garnisun Tetap III Surabaya, sebagaimana indikator yang telah ditetapkan :

a. Waktu masuk dinas

Artinya militer dan pegawai sipil harus selalu berpenampilan rapi, datang awal sebelum jam dinas, mengikuti apel pagi dan sebagainya.

b. Waktu berdinas

Artinya militer dan pegawai sipil harus selalu bekerja sama dengan baik sesuai dengan job descriptionnya. Hal ini akan membawa tugs dinas dapat diselesaikan secara rapi.

c. Kepatuhan terhadap tata tertib

Artinya militer dan pegawai sipil harus selalu patuh kepada atasannya komando/ perintah atasan yang baik harus didengar dan segera dilaksanakan bawahan. Oleh karena itu, tugs kedinasan dapat diselesaikan dengan baik.

## DAFTAR PUSTAKA

- Bedeian Arthur G., 1991. **Organization (theory and design)**. University of Colorado at Denver.
- Bambang, 1981. **Metodologi penelitian**. Departemen P & K, Jakarta.
- Barkah, 2002. **Pengaruh gaya kepemimpinan dan iklim organisasi terhadap prestasi kerja organisasi di Surabaya**. Tesis Program Pascasarjana Unair, Surabaya.
- Byars, dkk, 1984, **Human resources and personnel management**, Richard D. Irwin, Inc., Illinois.
- De Lenzo, dkk, 1994, **Human resource management, Concept and Practices**, John Willy and Sons, inc., Canada.
- Agus EM, dkk, 2001. **Media psikologi INSAN**. Lembaga Pengkajian dan Pengembangan Psikologi Terapan (LP3T) Fakultas Psikologi UNAIR, Surabaya.
- Oliver Eric dan Wilson John, 1999, **Security manual (pedoman tindakan pengamanan)**, Cipta Manunggal, Jakarta.
- Berg Green, dkk, 1993, **Behavior and organization**, 4 th ed, Allyn and Bacon, Inc., USA.
- Muhadjir H. Noeng, 1996, **Metodologi penelitian kualitatif**, Rake Sarasin, Yogyakarta.
- Muhadjir James I., dkk, 1986. **Organisasi dan manajemen**. Edisi Keempat, Erlangga, Jakarta.
- M Kelik, 1991. **Analisis pengaruh variabel motivasi terhadap prestasi kerja penyuluh kb berpendidikan sarjana di BKKBN, DKI Jakarta**.
- Kunarto, 1999, **Binteman (pembinaan tenaga manusia)**, Cipta Manunggal, Jakarta.
- , 1999, **Hukum biru**, Cipta Manunggal, Jakarta.
- , 1999, **Intelijen (pengertian dan pemahamannya)**, Cipta Manunggal, Jakarta.

- Nasir M., 1985. **Metodologi penelitian**. Fresco, Jakarta.
- Sinarimbun Masri, Effendi Sofian, 1985, **Mctode penelitian survey**, LP3 Ekonomi dan Sosial, Jakarta.
- Zimmamoto R., 1992. **Organization theory (integrating structure and behavior)**. Prentice Hall New York, London.
- Siegel Sidney, 1995, **Statistik non parametrik**, PT. Gramedia, Jakarta.
- Strees, R. M., 1985, **Efektivitas organisasi**, Erlangga, Jakarta.
- Arikunto Suharsimi, 1991, **Prosedur penelitian**, Rineka Cipta, Jakarta.
- [Www.cats.uest.edu](http://www.cats.uest.edu), 2002, **Organizational climate**, internet.





**LAMPIRAN I**

**BLUE PRINT  
ANGKET IKLIM ORGANISASI**

Indikator	Butir Favorable	Butir Unfavorable	Jumlah	%
1. Beban kerja	9,15	1,2	4	29
2. Tingkat keserasian kerja	6,12,13	5,10	5	36
3. Kerja sama	3,7	8	3	21
4. Peraturan	4	11	2	14
Jumlah	8	6	14	-
Prosentase	27	43	-	100

**BLUE PRINT  
ETOS KERJA**

Indikator	Butir Favorable	Butir Unfavorable	Jumlah	%
1. Penilaian hasil kerja	1,4,11	16,19	5	26
2. Pandangan kerja	10,17	9,15	4	21
3. Kerja sebagai aktifitas	7,12	2,3	4	21
4. Kerja butuh ketekunan	6,18,20	14	4	21
5. Kerja sebagai bentuk ibadah	8	13	2	11
Jumlah	11	8	19	-
Prosentase	58	42	-	100

**BLUE PRINT  
DISIPLIN KERJA**

Indikator	Butir Favorable	Butir Unfavorable	Jumlah	%
1. Waktu masuk dinas	1,5,18	6,15	5	23
2. Waktu melaksanakan dinas	2,10,13	12,14	5	23
3. Kepatuhan terhadap tata tertib	4,7,8	11,19	5	23
4. Kepatuhan kepada atasannya	3,21	9,16,17,20,22	7	31
Jumlah	11	11	22	-
Prosentase	50	50	-	100

**BLUE PRINT  
EFEKTIVITAS KINERJA ORGANISASI**

Indikator	Butir Favorable	Butir Unfavorable	Jumlah	%
1. Produktivitas	1, 3	2, 5	4	40
2. Pemanfaatan	4, 6, 8,10	7, 9	6	60
Jumlah	6	4	10	-
Prosentase	60	40	-	100

**BLUE PRINT OBSERVASI**

No	Indikator	Aspek yang Diamati
1	Tingkat keserasian kerja	a. Ketepatan hadir b. Ketepatan menyelesaikan tugas
2	Kerja sama	a. Sapaan b. Sikap hormat c. Keberanian beride
3	Pandangan kerja	a. Pandangan prajurit pegawai sipil b. Cara duduk
4	Sebelum kerja	a. Keikutsertaan apel
5	Proses kerja	a. Kecepatan dan ketepatan kerja
6	Kepatuhan terhadap tata tertib	a. Rincian tugas b. Rincian menyelesaikan tugas
7	Kepatuhan kepada atasan	a. Kemampuan menerima tugas dari atasan
8	Produktifitas	a. Peningkatan jumlah menyelesaikan tugas
9	Pemanfaatan	a. Kemajuan sistem kerja b. Peningkatan jumlah pelayanan kepada masyarakat



**LAMPIRAN II**

**Tabel 5.2**  
**Analisis 62 Responden untuk Butir Pernyataan Instrumen Angket**

No	Res	Nomor-nomor Butir																																				
		Iklim Organisasi										Etos Kerja																										
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20		
1	1	3	4	1	2	3	2	4	4	2	3	4	2	1	2	3	2	3	2	1	3	2	1	1	1	1	4	3	3	4	3	2	3	1	3	2		
2	2	2	1	2	1	1	2	2	1	1	2	1	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	2		
3	3	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	1	2	1		
4	4	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	2	4	1	1	4	1	1	1	1	2	4	3	3	4	2	2	4	1	3	2		
5	5	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2		
6	6	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	4	2	1	4	1	1	1	1	2	4	3	3	4	3	2	3	1	3	2	
7	7	1	2	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	4	2	2	4	1	1	1	1	2	4	3	3	3	3	2	3	1	3	2
8	8	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	4	3	3	3	3	2	3	1	3	2		
9	9	1	2	1	2	1	2	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	4	2	2	4	1	1	1	1	2	4	3	3	3	3	2	3	1	3	2		
10	10	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	1	2	1	2	2	3	2	2	4	1	1	1	1	2	4	3	3	3	3	2	3	2	3	2		
11	11	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	3	2	2	4	1	1	1	1	2	4	3	3	3	4	2	3	1	3	2		
12	12	2	1	1	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	1	1	1	3	2	2	4	1	1	1	1	2	4	3	3	3	4	2	3	1	4	2		
13	13	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	1	1	2	1	2	2	3	2	2	4	1	1	1	1	2	4	3	3	3	4	2	3	1	3	2		
14	14	2	1	1	1	2	2	1	2	1	2	1	1	2	2	1	1	2	1	2	2	1	2	1	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1		
15	15	2	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	4	1	2	4	1	1	1	1	4	3	3	3	4	4	2	3	1	3	2		
16	16	4	4	1	2	4	1	4	4	2	3	4	2	1	2	3	2	3	2	2	4	1	1	1	1	2	4	3	3	4	3	2	3	1	3	2		
17	17	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	4	3	3	4	3	2	3	1	3	2			
18	18	2	1	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	1	2	2	1	3	2	2	4	2	1	1	1	2	4	3	3	4	4	2	3	1	3	2		
19	19	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	1	3	2	2	4	1	1	1	1	2	4	3	3	4	4	2	4	1	3	2		
20	20	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	1	1	2	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	2		
21	21	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	4	2	1	2	2	1	3	2	1	4	1	1	1	1	2	4	3	3	4	4	2	4	2	3	2		
22	22	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	3	2	1	4	1	1	1	1	4	4	1	4	1	4	1	4	1	3	2		
23	23	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	1	4	1	1	1	1	1	2	4	3	3	4	2	4	4	1	3	2		
24	24	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	1	1	1	2	2	1	3	2	1	4	1	2	2	1	2	4	3	3	3	4	2	4	1	3	2		
25	25	3	4	2	2	4	1	4	4	2	3	4	2	1	3	2	1	3	2	1	4	1	1	1	1	2	4	3	3	4	4	2	3	1	3	2		
26	26	2	1	2	1	2	1	1	2	2	1	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	
27	27	1	2	1	2	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	3	2	1	4	1	1	1	1	2	4	3	3	4	3	2	3	1	3	2		
28	28	2	1	2	1	1	2	1	1	2	2	1	2	1	2	2	1	3	2	2	4	1	2	2	2	2	4	3	3	4	3	2	4	1	3	2		
29	29	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	1	2	2	1	3	2	2	4	1	1	1	1	2	4	3	3	4	3	2	3	1	4	2		
30	30	2	1	2	2	4	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	1	3	1	2	4	1	2	1	1	2	4	3	3	4	3	2	4	1	3	2		
31	31	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	3	1	2	4	1	1	1	1	2	4	3	3	4	3	2	3	1	3	2		
32	32	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	3	1	1	4	1	1	1	1	2	4	3	3	4	3	2	4	1	3	2		
33	33	1	2	1	2	2	1	2	1	2	3	1	2	1	2	1	1	2	1	1	1	2	2	1	2	1	1	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	
34	34	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	2	3	1	1	4	1	1	1	1	2	4	3	3	4	3	2	4	1	3	2		
35	35	4	4	2	2	4	2	3	4	2	3	4	1	2	2	3	2	4	2	1	3	2	1	1	1	4	4	3	3	4	3	1	2	1	3	2		

Lanjutan

No	Res	Nomor-nomor Butir																																				
		Iklim Organisasi															Etos Kerja																					
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20		
36	36	2	1	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	1	2	3	2	1	3	2	1	1	1	1	4	3	3	4	3	2	3	1	3	2		
37	37	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	3	2	1	4	1	2	2	2	1	4	3	3	1	2	2	1	1	3	2		
38	38	4	4	2	2	4	1	4	4	2	3	4	2	1	2	3	2	3	2	1	4	1	1	1	1	2	4	3	3	4	3	2	3	1	3	1		
39	39	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	4	2	1	4	1	2	1	1	2	4	3	3	4	3	2	3	1	3	2		
40	40	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	1	2	2	2	3	2	1	4	1	1	1	2	2	4	3	3	4	3	2	3	1	3	2		
41	41	2	1	1	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	3	2	1	4	1	1	1	1	2	4	3	3	4	3	1	3	1	3	2		
42	42	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	3	2	2	4	1	1	1	1	2	4	3	3	4	3	2	3	1	3	2		
43	43	2	1	1	2	1	2	1	2	2	1	1	2	1	2	2	1	3	2	2	4	1	1	1	1	2	4	3	3	3	3	2	3	1	3	2		
44	44	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	3	2	2	4	1	1	2	4	2	4	3	3	2	3	2	3	2	3	2		
45	45	2	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	2	1	2	2	1	3	2	2	4	1	2	2	2	2	4	3	3	3	3	2	3	1	3	2		
46	46	1	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	3	2	2	4	2	2	2	2	2	4	3	3	4	4	2	3	1	3	1		
47	47	2	1	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	4	1	2	3	1	2	2	2	1	4	3	3	4	4	2	3	1	4	2		
48	48	1	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	3	2	2	4	1	2	2	2	2	4	3	3	4	3	2	4	1	3	2		
49	49	3	4	1	1	4	2	4	4	2	3	4	1	1	3	2	2	3	2	2	4	1	2	2	2	2	4	3	3	4	4	2	4	1	3	2		
50	50	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	3	1	2	4	1	1	1	1	2	4	3	3	4	4	2	4	1	3	2		
51	51	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	1	2	2	1	3	1	2	4	1	1	1	1	2	4	3	3	4	4	1	4	1	3	2		
52	52	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2
53	53	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2
54	54	2	1	2	1	2	1	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	3	1	1	4	1	2	2	2	2	4	3	3	4	4	2	4	1	3	2		
55	55	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	3	1	1	4	1	2	2	2	2	4	3	3	4	4	2	3	2	3	2		
56	56	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	3	1	2	4	1	2	2	2	2	4	3	3	4	4	2	4	1	3	2		
57	57	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	
58	58	4	4	2	2	4	2	4	4	2	3	4	2	1	2	3	1	3	1	1	4	1	2	2	2	2	4	3	3	4	4	3	2	1	3	2		
59	59	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	3	1	1	4	1	2	2	2	2	4	3	3	4	4	2	3	1	3	2		
60	60	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	3	2	1	4	1	2	2	2	2	4	3	3	3	4	2	3	1	3	2		
61	61	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	4	2	1	4	2	2	2	2	2	1	4	3	3	4	4	2	1	3	2		
62	62	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	1	2	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	

Sumber : Hasil Penelitian

Tabel Analisis 62 Responden untuk Butir Pernyataan Instrumen Angket

No	Res	Nomor-nomor Butir																																			
		Disiplin Kerja															Kinerja Organisasi																				
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3		
2	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	
3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	1	2	1	2	2	3	3	4	4	4	4	4	4	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3		
5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3		
6	6	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	2	1	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4		
7	7	4	4	4	4	4	2	1	2	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	4	4	4	4	2	3	
8	8	4	4	4	4	4	2	1	2	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	4	4	4	4	4	2	3	
9	9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3		
10	10	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2		
11	11	4	4	4	4	4	1	2	1	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4		
12	12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	2	4	3	4	3	4	3		
13	13	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	1	2	1	2	2	3	4	3	4	3	4	3		
14	14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3		
15	15	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2		
16	16	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	4	4	
17	17	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	2	2	4	4	4	4	4	4	2	3		
18	18	4	4	4	4	4	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	
19	19	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	4	4	3	3	
20	20	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	2	1	2	2	2	3	3	3	3	4	4	3	3		
21	21	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	4	4	3	3		
22	22	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4		
23	23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	2	3	3	3	3	3	4	4	3	
24	24	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
25	25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	3	3	3	3	3	3	4	4	
26	26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	
27	27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	3	3	4	3	4	3	2	3	
28	28	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	4	3	4	4	
29	29	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	4	3	4	3	4	3		
30	30	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	4	3	3	3	3	3	
31	31	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	3	
32	32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	3	3	4	3	4	3	4	3
33	33	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	3	
34	34	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	1	2	1	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
35	35	4	4	4	4	4	4	2	1	2	1	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3



Lanjutan

No	Res	Nomor-nomor Butir																																	
		Disiplin Kerja															Kinerja Organisasi																		
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	1	2	3	4	5	6	7	8	9
36	36	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	3	
37	37	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	3	3	1	1	1	1	1	
38	38	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	
39	39	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	
40	40	4	4	4	4	4	4	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	
41	41	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	3	
42	42	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	
43	43	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	1	1	1	
44	44	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	2	2	3	3	3	3	3	3	3	
45	45	4	4	4	4	4	4	1	2	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	4	4	4	4	4	
46	46	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	
47	47	4	4	4	4	4	4	3	2	3	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	3	
48	48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	4	4	4	4	4	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3
49	49	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	2	2	4	4	4	4	4	4	2	3
50	50	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	1	3	3	3	3	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	
51	51	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	1	2	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
52	52	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	3	
53	53	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2	1	1	2	1	1	1	
54	54	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	
55	55	4	4	4	4	4	4	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	3	
56	56	4	4	4	4	4	4	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	
57	57	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	4	4	4	4	4	4	
58	58	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	
59	59	4	4	4	4	4	4	3	2	3	2	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	1	
60	60	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	3	
61	61	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	
62	62	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	3	

Sumber : Hasil Penelitian



**LAMPIRAN III**

Tgl. Analisis : 05-08-2004

Nama Berkas : tin-kus

Nama Konstrak : 1

Jumlah Butir Seaula : 10

Jumlah Butir Gugur : 6

Jumlah Butir Sahih : 4

Jumlah Kasus Seaula : 62

Jumlah Data Hilang : 0

Jumlah Kasus Jalan : 62

#### ## RANGKUMAN ANALISIS KESEHATAN BUTIR

Butir No.	r xy	r bt	p	Status
1	0.771	0.700	0.000	sahih
2	0.853	0.796	0.000	sahih
3	0.250	0.176	0.084	gugur
4	0.139	0.065	0.310	gugur
5	0.865	0.810	0.000	sahih
6	-0.107	-0.126	0.073	gugur
7	0.870	0.820	0.000	sahih
8	0.859	0.807	0.000	sahih
9	0.272	0.200	0.058	gugur
10	0.714	0.643	0.000	sahih

(tersambung)

## TABEL RANGKUMAN ANALISIS LINIERITAS : X1 dengan X4

Sumber	Derajat	R <sup>2</sup>	db	Var	F	p
Regresi	Kel	0.006	1	0.006	0.390	0.542
Residu		0.994	60	0.017	--	--
Regresi	Ka2	0.044	2	0.022	1.354	0.265
Beda	Ka2-Kel	0.037	1	0.037	2.309	0.130
Residu		0.956	59	0.016	--	--

## Korelasinya Linier

## TABEL RANGKUMAN ANALISIS LINIERITAS : X2 dengan X4

Sumber	Derajat	R <sup>2</sup>	db	Var	F	p
Regresi	Kel	0.008	1	0.008	0.464	0.505
Residu		0.992	60	0.017	--	--
Regresi	Ka2	0.014	2	0.007	0.418	0.666
Beda	Ka2-Kel	0.006	1	0.006	0.376	0.549
Residu		0.986	59	0.017	--	--

## Korelasinya Linier

## TABEL RINGKUNAN ANALISIS LINIERITAS : X3 dengan X4

Sumber	Derajat	R <sup>2</sup>	db	Var	F	p
Regresi	Ke1	0.515	1	0.515	63.598	0.000
Residu		0.485	60	0.008	--	--
Regresi	Ke2	0.577	2	0.289	40.292	0.000
Beda	Ke2-Ke1	0.063	1	0.063	6.760	0.005
Residu		0.423	59	0.007	--	--
Regresi	Ke3	0.682	3	0.227	41.493	0.000
Beda	Ke3-Ke2	0.105	1	0.105	19.131	0.000
Residu		0.316	56	0.005	--	--
Regresi	Ke4	0.686	4	0.172	31.162	0.000
Beda	Ke4-Ke3	0.004	1	0.004	0.736	0.601
Residu		0.314	57	0.006	--	--

Korelasinya Kubik

Tgl. Analisis : 03-08-2004

Nama Berkas : Kinerja

Nama Konstrak : EFEKTIVITAS KINERJA ORGANISASI

== TABEL RINGKUMAN ANALISIS

```
=====
Jumlah Baris Sahih : NS = 10
Jumlah Kasus Seolah : N = 62
Jumlah Data Hilang : NG = 0
Jumlah Kasus Jalan : NJ = 62
```

```
Sigma X : dx = 1683
Sigma X Kuadrat : dx2 = 44469
Variansi X : s2x = 9.126
Variansi Y : s2y = 59.275
```

```
Indef. Alpha : rti = 0.940
Peluang Galat : p = 0.000
Status : Andal
```

## Halaman 1

## TABEL DATA : Kinerja

KESUS	V1	V2	V3	V4	V5	V6	V7	V8	V9	V10	KESUS	V1	V2	V3	V4	V5	V6	V7	V8	V9	V10
41	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	41	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1
42	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	42	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1
43	2	2	2	1	2	1	2	1	1	1	43	2	2	1	2	1	2	1	1	1	1
44	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	44	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3
45	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	45	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3
46	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	46	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3
47	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	47	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1
48	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	48	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3
49	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	49	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4
50	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	50	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4
51	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	51	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3
52	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	52	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1
53	2	2	1	2	1	1	2	1	1	1	53	2	2	1	2	1	1	2	1	1	1
54	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	54	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3
55	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	55	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4
56	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	56	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3
57	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	57	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3
58	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	58	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3
59	2	2	1	2	1	2	1	2	1	1	59	2	2	1	2	1	2	1	2	1	1
60	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	60	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1
61	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	61	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3
62	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	62	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1
31	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	31	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3
32	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	32	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4
33	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	33	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1
34	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	34	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4
35	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	35	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3
36	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	36	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1
37	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	37	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3
38	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	38	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3
39	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	39	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4
40	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	40	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3

== Halaman :

== LABEL DATA BUTIR : EFEK-KIN

Kasus Butir Nomor										Kasus Butir Nomor											
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
1	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	2	2	1	1	1	1	1	1	2	3	15
2	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	1	1	1	14
3	2	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	2	1	2	1	1	1	1	1	1	14
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	35
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	34
6	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	2	27
7	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	1	1	1	14
8	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	37
9	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	33
10	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	36
11	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	28
12	2	2	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	1	1	1	14
13	2	2	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	2	1	1	1	1	1	1	1	14
14	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
15	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	35
16	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	37
17	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
18	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	34
19	2	2	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	29
20	2	2	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
21	2	2	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
22	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
23	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
24	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
25	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	30
26	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	27
27	2	2	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	29
28	2	2	3	3	2	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	30
29	2	2	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	31
30	2	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	29
31	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	14
32	2	2	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	31
33	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	16
34	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
35	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	28
36	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	16
37	2	2	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	16
38	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	28
39	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
40	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	28



Tgl. Analisis : 03-02-2004  
 Nama Berkas : kin-kus

Nama Konstrak : 1

Jumlah Butir Semua : 15  
 Jumlah Butir Gugur : 6  
 Jumlah Butir Sahih : 9  
 Jumlah Kasus Semua : 62  
 Jumlah Data Hilang : 0  
 Jumlah Kasus Jalan : 62

#### 11 RANGKUMAN ANALISIS KESAHIHAN BUTIR

Butir No.	r xy	r bt	p	Status
1	0.771	0.700	0.000	sahih
2	0.853	0.796	0.000	sahih
3	0.250	0.176	0.084	gugur
4	0.139	0.065	0.310	gugur
5	0.866	0.810	0.000	sahih
6	-0.107	-0.186	0.073	gugur
7	0.870	0.820	0.000	sahih
8	0.856	0.807	0.000	sahih
9	0.272	0.200	0.058	gugur
10	0.714	0.643	0.000	sahih

(bersambung)

## Halaman 2

(sambungan)

```
=====
```

Butir No.	r xy	r bt	p	Status
11	0.831	0.752	0.000	sebaik
12	0.197	0.112	0.306	gagal
13	-0.125	-0.204	0.054	gagal
14	0.431	0.360	0.002	sebaik
15	0.650	0.601	0.000	sebaik

```
=====
```

Tgl. Analisis : 03-08-2004

Nama Servis : kin-kus

Nama Kontrak : 1

\*\* Kosohikan Butir Tek Biji

!! TABEL RANGKUMAN ANALISIS

```
-----  
Jumlah Butir      : ME =      5  
Jumlah Kasus Sewala : N  =     62  
Jumlah Data Hilang : NG  =      0  
Jumlah Kasus Jalan : NJ  =     62  
  
Sigma Y          : SY  =     998  
Sigma X Kuadrat  : SX2 =    17972  
Variansi Y       : SY2 =     5.863  
Variansi X       : SX2 =    30.829  
  
Koef. Alpha      : rtt =     0.913  
Peluang Galat    : p   =     0.000  
Status           :      Andal
```

## Halaman :

## TABEL DATA : kin-kus

Kasus	V1	V2	V3	V4	V5	V6	V7	V8	V9	V10	V11	V12	V13	V14	V15
1	3	4	1	2	3	2	4	4	2	3	4	2	1	2	3
2	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1
3	1	2	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1
4	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1
5	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1
6	2	1	2	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	1
7	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1
8	2	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2
9	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1
10	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1
11	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1
12	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1
13	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
14	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1
15	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
16	4	4	1	2	4	1	4	4	2	3	4	2	1	2	3
17	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	1	2	2
18	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2
19	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
20	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
21	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
22	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
23	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
24	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
25	3	4	2	2	4	1	4	4	2	3	4	2	1	3	2
26	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
27	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
28	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
29	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
30	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
31	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
32	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
33	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
34	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
35	4	4	2	2	4	2	3	4	2	3	4	1	2	2	3
36	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
37	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
38	4	4	2	2	4	1	4	4	2	3	4	2	1	2	3
39	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
40	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1

44 Halim Z

(Saburqan)

Kasus	V1	V2	V3	V4	V5	V6	V7	V8	V9	V10	V11	V12	V13	V14	V15
41	2	1	1	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2
42	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2
43	2	1	1	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2
44	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2
45	2	1	1	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2
46	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2
47	2	1	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	2
48	1	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	2
49	3	4	1	1	4	2	4	2	3	4	1	1	3	2	2
50	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1
51	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	2	2
52	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	2
53	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	2	2
54	2	1	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	1	2	2
55	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2
56	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2
57	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	1	2	2
58	4	4	2	1	4	2	4	2	3	4	2	1	1	2	3
59	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2
60	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	2
61	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2
62	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2

\*\* Halaman 1

\*\* TABEL DATA BUTIR : iklim-or

Kasus Butir Nomor										Kasus Butir Nomor										
1	2	3	4	5	6	7	8	9	Tot	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Tot	
1	3	4	3	4	4	3	4	2	3	30	41	2	1	1	2	1	2	2	2	14
2	2	1	1	2	1	2	1	1	2	13	42	1	2	1	1	2	1	2	2	14
3	1	2	1	2	1	1	2	1	2	13	43	1	1	1	2	1	1	2	2	13
4	2	1	1	1	1	1	2	1	2	12	44	1	2	1	1	2	1	2	2	14
5	1	2	1	2	1	1	2	1	2	13	45	2	1	1	1	1	2	1	2	13
6	3	1	1	1	1	1	2	2	1	17	46	1	2	2	2	1	2	2	3	16
7	1	2	2	1	2	2	1	2	1	14	47	2	1	2	2	1	2	2	2	16
8	2	1	2	2	1	2	2	1	2	15	48	1	2	2	1	2	1	2	2	15
9	1	2	1	1	1	2	1	2	2	13	49	3	4	4	4	3	4	3	2	31
10	2	1	2	2	2	1	1	2	2	15	50	2	1	1	1	2	2	1	1	12
11	1	2	1	1	1	2	1	2	1	14	51	1	2	1	1	2	2	2	2	15
12	2	1	1	2	1	1	2	1	1	12	52	2	1	2	1	1	2	2	2	15
13	1	2	1	1	1	1	1	2	2	12	53	1	2	1	1	2	2	2	2	15
14	2	1	2	1	2	1	2	1	1	14	54	2	1	2	2	1	2	2	2	16
15	2	1	2	1	1	2	1	2	1	14	55	1	2	1	2	1	2	2	2	14
16	4	4	4	4	3	4	2	3	3	32	56	1	1	1	2	2	1	2	2	14
17	2	1	1	1	1	2	2	2	2	13	57	1	2	1	1	2	1	2	2	14
18	2	1	1	2	1	2	2	2	2	14	58	4	4	4	4	3	4	2	3	32
19	1	2	1	1	2	1	2	2	2	14	59	2	1	1	1	2	2	1	2	14
20	2	2	1	1	2	2	2	2	2	16	60	1	2	2	1	1	2	2	2	15
21	1	2	1	1	2	2	4	2	2	17	61	2	1	1	1	2	2	1	2	14
22	2	1	2	2	2	2	2	2	2	17	62	1	2	1	1	2	1	2	2	14
23	2	1	2	2	1	2	2	2	2	16										
24	1	2	1	1	2	2	1	2	2	14										
25	3	4	4	4	3	4	3	2	3	31										
26	2	1	2	1	2	1	1	2	2	14										
27	1	2	1	2	2	1	2	2	2	15										
28	2	1	1	1	1	2	1	2	2	13										
29	1	2	1	1	1	2	2	2	2	14										
30	2	1	4	2	1	1	2	2	2	17										
31	1	2	1	1	2	1	2	2	2	14										
32	2	1	2	2	1	1	2	2	2	15										
33	1	2	2	2	1	3	1	2	1	15										
34	2	1	2	1	2	1	2	1	2	14										
35	4	4	4	3	4	3	4	2	3	31										
36	2	1	1	1	2	1	2	1	1	12										
37	1	2	1	1	2	2	1	2	2	14										
38	4	4	4	4	3	4	2	3	3	32										
39	2	1	1	1	2	1	2	2	2	14										
40	1	2	1	1	2	1	2	2	2	14										

(bersambung)

1	gugur	0.669	-0.172	0.818	-0.098
2	gugur	0.000	0.818	0.202	0.897
3	gugur	0.137	0.130	0.202	0.202
4	gugur	0.478	0.007	0.096	0.096
5	gugur	0.000	0.648	0.733	0.733
6	gugur	0.024	-0.250	-0.197	-0.197
7	gugur	0.018	-0.264	-0.193	-0.193
8	gugur	0.272	-0.098	-0.023	-0.023
9	gugur	0.418	0.026	0.115	0.115
10	gugur	0.256	0.086	0.170	0.170

Butir No.    r    xy    r    bt    p    Statistik

11 KANONISASI HASIL PENELITIAN

Nama Konstruksi : etos kerja  
 Nama Variabel : etos-ker  
 Iq1. Analisis : 03-06-2004  
 Jumlah Butir Seolah : 20  
 Jumlah Butir Gugur : 9  
 Jumlah Butir Seolah : 11  
 Jumlah Kasus Seolah : 62  
 Jumlah Butir Hilang : 0  
 Jumlah Kasus Hilang : 62

## ## Halaman 2

(sambungan)

Butir No.	r xy	r bl	p	Status
11	0.893	0.852	0.000	salah
12	0.837	0.802	0.000	salah
13	0.904	0.883	0.000	salah
14	0.838	0.776	0.000	salah
15	0.802	0.748	0.000	salah
16	0.305	0.230	0.035	salah
17	0.767	0.705	0.000	salah
18	-0.148	-0.195	0.063	salah
19	0.676	0.653	0.000	salah
20	0.458	0.421	0.000	salah



Tgl. Analisis : 07-05-2004

Nama Perkas : etos-ker

Nama Kontrak : etos kerja

## TABEL RANGKUMAN ANALISIS

```
=====
Jumlah Butir Sahin : MS =      11
Jumlah kasus Semula : N  =      62
Jumlah Data Hilang  : MG =       0
Jumlah Kasus Jalan  : NJ  =      62

Siquez X           : dX  =     1916
Siquez X Kuadrat   : dX2 =    61917
Variansi X         : eX  =     7.230
Variansi Y         : eY  =    44.649

Koef. Alpha       : rtt  =     0.922
Peluang Galat     : p    =     0.000
Status            :      Andal

=====
```

## Halaman 1

## TABEL DATA : etos-ter

Kasus	V1	V2	V3	V4	V5	V6	V7	V9	V9	V10	V11	V12	V13	V14	V15	V16	V17	V18	V19	V20
1	2	3	2	1	3	2	1	1	1	1	4	3	4	3	2	3	1	3	2	
2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	2
3	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2
4	2	4	1	1	4	1	1	1	1	2	4	3	4	2	2	4	1	3	2	2
5	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2
6	1	4	2	1	4	1	1	1	1	2	4	3	4	3	2	3	1	3	2	2
7	1	4	2	2	4	1	1	1	1	2	4	3	3	3	2	3	1	3	2	2
8	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1
9	2	4	2	2	4	1	1	1	1	2	4	3	3	3	2	3	1	3	2	2
10	2	3	2	2	4	1	1	1	1	2	4	3	3	2	2	2	2	2	3	2
11	1	3	2	2	4	1	1	1	1	2	4	3	3	4	2	3	1	3	2	2
12	1	3	2	2	4	1	1	1	1	2	4	3	3	4	2	3	1	4	2	2
13	2	3	2	2	4	1	1	1	1	2	4	3	3	4	2	3	1	3	2	2
14	1	2	1	2	2	1	2	1	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1
15	2	4	1	2	4	1	1	1	1	4	2	3	4	4	2	3	1	3	2	2
16	2	3	2	2	4	1	1	1	1	2	4	3	3	4	3	2	3	1	3	2
17	2	3	2	2	3	1	2	2	2	2	4	3	3	4	1	2	3	1	3	2
18	1	3	2	2	4	2	1	1	1	2	4	3	3	4	2	3	1	3	2	2
19	1	3	2	2	4	1	1	1	1	2	4	3	3	4	4	2	4	1	3	2
20	2	1	1	2	1	1	2	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	2
21	1	3	2	1	4	1	1	1	1	2	4	3	4	4	2	4	2	4	2	2
22	1	3	2	1	4	1	1	1	1	4	4	1	4	1	4	1	4	1	3	2
23	1	2	1	4	1	1	1	1	1	2	4	3	4	3	4	1	4	1	3	2
24	1	3	2	1	4	1	2	2	1	2	4	3	4	3	4	2	4	1	3	2
25	1	3	2	1	4	1	1	1	1	2	4	3	4	4	2	4	1	3	2	2
26	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	2
27	1	3	2	1	4	1	1	1	1	2	4	3	3	4	2	3	1	3	2	2
28	1	3	2	2	4	1	2	2	2	2	4	3	3	4	3	2	4	1	3	2
29	1	3	2	2	4	1	1	1	1	2	4	3	3	4	3	2	3	1	4	2
30	1	3	1	2	4	1	2	1	1	2	4	3	4	4	2	4	1	4	2	2
31	2	3	1	2	4	1	1	1	2	2	4	3	4	3	2	4	1	4	1	3
32	2	3	1	1	4	1	1	1	1	2	4	3	4	3	2	3	1	3	2	2
33	1	2	1	2	1	1	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2
34	2	3	1	1	4	1	1	1	1	2	4	3	4	3	2	4	1	3	2	2
35	2	4	2	1	3	2	1	1	1	4	4	3	4	3	1	2	1	3	2	2
36	2	3	2	1	3	2	1	1	1	1	4	3	4	3	2	3	1	3	2	2
37	2	3	2	1	4	1	2	2	1	5	3	1	4	3	1	2	1	3	2	2
38	2	3	2	1	4	1	1	1	1	2	4	3	4	3	2	3	1	3	1	2
39	2	4	2	1	4	1	2	1	1	2	4	3	4	3	2	3	1	3	2	2
40	2	3	2	1	4	1	1	2	2	2	4	3	4	3	2	3	1	3	2	2

## Halaman 2  
(Lanjutan)

ISSUE	V1	V2	V3	V4	V5	V6	V7	V8	V9	V10	V11	V12	V13	V14	V15	V16	V17	V18	V19	V20
41	2	3	2	1	4	1	1	1	1	2	4	3	3	4	3	1	3	1	3	2
42	1	3	2	2	4	1	1	1	1	2	4	3	3	4	3	2	3	1	3	2
43	1	3	2	2	4	1	1	1	1	2	2	3	3	3	2	3	1	3	2	
44	1	3	2	2	4	1	1	1	1	2	4	3	3	2	3	2	3	2	3	2
45	1	3	2	2	4	1	2	2	2	2	4	3	3	3	2	3	1	3	2	
46	2	3	2	2	4	2	2	2	2	2	3	3	3	4	4	2	3	1	3	1
47	2	4	1	2	4	1	2	2	2	2	4	3	3	4	4	2	3	1	4	2
48	1	3	2	2	3	1	2	2	2	1	1	3	3	4	3	2	4	1	3	2
49	3	3	2	2	4	1	2	2	2	2	3	3	3	4	4	3	4	1	3	2
50	1	3	1	2	4	1	1	1	1	2	3	3	3	4	4	2	4	1	3	2
51	1	3	1	2	4	1	1	1	1	2	4	3	3	4	4	1	4	1	3	2
52	1	2	1	2	4	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2
53	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	1	1	2	2
54	2	3	1	1	1	1	2	2	2	2	4	3	3	4	4	4	1	3	2	
55	2	3	1	1	4	1	2	2	2	2	3	3	3	4	4	4	3	3	2	
56	1	3	1	2	4	1	2	2	2	2	4	3	3	4	4	2	4	1	3	2
57	2	2	1	1	4	1	2	1	2	2	3	3	3	4	4	1	2	1	3	1
58	1	3	1	1	2	1	2	2	2	1	4	3	3	4	4	3	2	1	3	2
59	2	3	1	1	4	1	2	2	2	2	4	3	3	4	4	2	3	1	3	2
60	2	3	2	1	4	1	2	2	2	2	4	3	3	4	4	2	3	1	3	2
61	1	4	2	1	4	2	2	2	2	2	1	4	3	3	4	4	2	1	3	2
62	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1

ii TABEL DATA ROTIR : etoskerja

Kasus Nomor	Rotir Nomor											Tot
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	
1	3	3	4	3	3	4	3	2	3	3	3	33
2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	16
3	1	2	2	1	2	1	2	2	2	1	1	16
4	4	4	3	3	4	2	2	4	3	2	3	35
5	1	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	19
6	4	4	3	3	4	3	2	3	3	2	31	
7	4	4	4	3	3	3	2	3	3	2	34	
8	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	16
9	4	4	4	3	3	2	3	3	2	3	34	
10	3	4	4	3	3	3	2	3	3	3	33	
11	3	4	4	3	3	4	2	3	3	2	34	
12	3	4	4	3	3	4	2	3	4	3	35	
13	3	4	4	3	3	4	2	3	3	2	34	
14	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	16
15	1	4	3	3	3	4	2	3	3	2	35	
16	3	4	4	3	3	4	2	3	3	2	34	
17	3	3	4	3	3	4	2	3	3	2	33	
18	3	4	4	3	3	4	2	3	3	2	35	
19	3	4	4	3	3	4	2	4	3	2	36	
20	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	17
21	3	4	4	3	3	4	2	4	3	2	36	
22	3	4	4	3	3	4	2	4	3	2	34	
23	2	1	4	3	3	4	2	4	4	3	32	
24	3	4	4	3	3	4	2	4	3	2	35	
25	3	4	4	3	3	4	2	3	3	2	35	
26	1	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1	16
27	3	4	4	3	3	4	2	3	3	2	34	
28	3	4	4	3	3	4	2	4	3	2	35	
29	3	4	4	3	3	4	2	3	4	2	36	
30	3	4	4	3	3	4	2	4	3	2	35	
31	3	4	4	3	3	4	2	3	3	2	34	
32	3	4	4	3	3	4	2	4	3	2	35	
33	2	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	17
34	3	4	4	3	3	4	2	4	3	2	35	
35	4	3	4	3	3	4	2	3	2	3	32	
36	3	3	4	3	3	4	2	3	3	2	33	
37	3	4	4	3	3	1	2	2	1	3	2	28
38	3	4	4	3	3	4	2	3	3	1	33	
39	4	4	4	3	3	4	2	3	3	2	35	
40	3	4	4	3	3	4	2	3	3	2	34	
41	3	4	4	3	3	4	2	4	3	2	35	
42	3	4	4	3	3	4	2	4	3	2	35	
43	3	4	4	3	3	4	2	3	3	2	34	
44	3	4	4	3	3	4	2	3	3	2	34	
45	3	4	4	3	3	4	2	3	3	2	34	
46	3	4	4	3	3	4	2	3	3	2	34	
47	4	4	4	3	3	4	2	4	3	4	37	
48	3	3	4	3	3	4	2	4	3	2	34	
49	3	4	4	3	3	4	2	4	3	2	34	
50	3	4	4	3	3	4	2	4	3	2	34	
51	3	4	4	3	3	4	2	4	3	2	35	
52	3	4	4	3	3	4	2	4	3	2	35	
53	1	1	1	2	1	2	2	1	2	2	1	17
54	3	1	4	3	3	4	2	4	3	2	33	
55	3	4	4	3	3	4	2	3	3	2	35	
56	3	4	4	3	3	4	2	4	3	2	36	
57	2	4	2	1	2	1	2	1	2	2	1	20
58	3	2	4	3	3	4	2	4	3	2	35	
59	3	4	4	3	3	4	2	4	3	2	35	
60	3	4	4	3	3	4	2	4	3	2	34	
61	4	4	4	3	3	4	2	4	3	2	34	
62	3	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	17

Tgl. Analisis : 03-02-2004  
 Nama Fasilitas : Disiplin

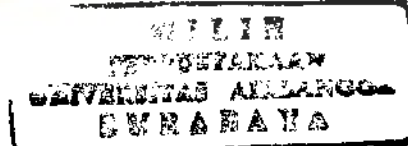
Nama Konstrak : DISIPLIN KERJA

Jumlah Butir Semua : 25  
 Jumlah Butir Gugur : 0  
 Jumlah Butir Sahih : 25  
 Jumlah Kasus Semua : 62  
 Jumlah Data Hilang : 0  
 Jumlah Kasus Jalan : 62

#### II RANGKUMAN ANALISIS KESEHATAN BUTIR

Butir No.	r sw	r bt	n	Status
1	0.309	0.288	0.011	sahih
2	0.309	0.295	0.009	sahih
3	0.309	0.288	0.011	sahih
4	0.309	0.295	0.009	sahih
5	0.309	0.288	0.011	sahih
6	0.348	0.306	0.007	sahih
7	0.328	0.282	0.012	sahih
8	0.704	0.727	0.000	sahih
9	0.799	0.776	0.000	sahih
10	0.799	0.776	0.000	sahih

(bersambung)



## Halaman 2

(sambungan)

Butir No.	r xy	r bt	$\rho$	Status
11	0.835	0.817	0.000	salih
12	0.832	0.814	0.000	salih
13	0.871	0.855	0.000	salih
14	0.901	0.888	0.000	salih
15	0.923	0.913	0.000	salih
16	0.936	0.930	0.000	salih
17	0.901	0.887	0.000	salih
18	0.912	0.900	0.000	salih
19	0.891	0.876	0.000	salih
20	0.894	0.880	0.000	salih
21	0.884	0.868	0.000	salih
22	0.901	0.886	0.000	salih
23	0.829	0.806	0.000	salih
24	0.735	0.705	0.000	salih
25	0.610	0.577	0.000	salih

Tgl. Analisis : 03-03-2004  
Nama Berkas : Disiplin

Nama Kontrak : DISIPLIN KERJA

11 Kesehatan Butir Tak Diuji

11 TABEL RANGKUMAN ANALISIS

```
=====
Jumlah Butir      : MG =      25
Jumlah Kasus Sembu : N =      62
Jumlah Data Hilang : MG =      0
Jumlah Kasus Jalan : NJ =      62

Sigma X          : dx =     4632
Sigma X Kuadrat  : dx2 =    362860
Variansi X       : s2x =     20.249
Variansi Y       : s2y =    271.044

Koef. Alpha      : rtt =     0.964
Peluang Galat    : p =     0.000
Status           :      Andal
=====
```

tt Halaman 1

## TABEL DATA : disiplin

Kasus	V1	V2	V3	V4	V5	V6	V7	V8	V9	V10	V11	V12	V13	V14	V15	V16	V17	V18	V19	V20	V21	V22	V23
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
10	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4



Halaman 2

(sebelumnya)

Kasus	V1	V2	V3	V4	V5	V6	V7	V8	V9	V10	V11	V12	V13	V14	V15	V16	V17	V18	V19	V20	V21	V22	V23
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
51	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
52	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
55	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
56	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
57	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
58	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
59	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
60	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
61	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
62	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

(bersebut)

**11 Halaman 3**  
**(seabungan)**

Kasus V24 V25

1	4	4
2	4	4
3	2	1
4	4	4
5	4	4
6	1	2
7	2	3
8	3	3
9	6	2
10	1	1
11	3	3
12	2	4
13	2	1
14	2	3
15	1	2
16	3	3
17	3	2
18	1	1
19	2	2
20	1	2
21	2	2
22	2	2
23	4	4
24	3	3
25	4	2
26	4	2
27	2	2
28	3	2
29	2	2
30	2	2
31	2	2
32	2	2
33	2	2
34	2	2
35	2	2
36	2	2
37	1	2
38	2	2
39	3	3
40	3	3

11 Halaman 4

(Sambung)

Kasus 424 425

41	1	2
42	1	2
43	1	2
44	1	1
45	3	3
46	2	3
47	1	1
48	4	4
49	1	1
50	3	3
51	3	3
52	1	1
53	2	2
54	2	3
55	3	3
56	3	3
57	3	3
58	1	1
59	1	1
60	2	2
61	4	4
62	1	1

tt Hafsan 1

tt TABEL DATA BENTUR : DIS-KERU

Kasus	Bentur	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	182	
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	100	
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	93	
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	100	
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	100	
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	73	
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	73	
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	73	
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	98	
10	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	35
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72	
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	92	
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	79	
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	94	
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	85	
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	87	
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	87	
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	87	
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	87	
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	87	
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	74	
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	74	
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	99	
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	83	
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	92	
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	98	
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	98	
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	96	
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	82	
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	81	
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	78	
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	50	
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	96	
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	62	
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72	
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	71	
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41	
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76	

(bersambung)

44 Halaman 2

(sambungan)

Kasus	Bulir Risor																										
Noor	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	Total	
41	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	48
42	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	62
43	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	61
44	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	75
45	4	4	4	4	4	4	4	1	2	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	76
46	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	80
47	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	54
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	92
49	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	76
50	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	78
51	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	76
52	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	88
53	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	48
54	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	80
55	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	78
56	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	78
57	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	87
58	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	88
59	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	88
60	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	86
61	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	92
62	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	88

Tgl. Analisis : 03-08-2004

Nama Berkas : ANAREG-K

Nama Dokumen : HETEROGE

Nama Variabel Bebas X1 : IKLIM ORGANISASI

Nama Variabel Bebas X2 : ETOS KERJA

Nama Variabel Bebas X3 : DISIPLIN KERJA

Nama Variabel Terpenting Y : EFEKTIVITAS KINERJA ORGANISASI

Variabel Bebas X1 = Variabel Nomor : 1

Variabel Bebas X2 = Variabel Nomor : 2

Variabel Bebas X3 = Variabel Nomor : 3

Variabel Terpenting Y = Variabel Nomor : 4

Jumlah Kasus Seputra : 62

Jumlah Data Hilang : 0

Jumlah Kasus Jalan : 62

Y	Beta (β)	Korelasi Parsial	t	F
1	-0,005337	-0,009	-0,058	0,948
2	0,115148	0,142	1,091	0,277
3	0,338474	0,720	1,500	0,000

\*\*\* KORELASI BETA DAN KORELASI PARSIAL

Kaidah =  $r_{xy} > 0,800$ ;  $r < 0,10$   
 Tak ada X yang kolinear

D = determinan

x1	1,000	0,123	0,103	0,086
x2	0,123	1,000	-0,016	0,068
x3	0,103	-0,016	1,000	0,717
y	0,000	0,659	0,569	0,542
x1	0,086	0,068	0,717	0,000
x2	0,068	0,068	0,717	0,000
x3	0,717	0,717	1,000	0,000
y	0,542	0,569	0,569	0,000

-----  
 x1    x2    x3    y  
 -----

\*\*\* MATRIKS INTERKORELASI

Tgl. Analisis : 03-08-2004  
Nama Berkas : ANAREG-K  
Nama Dokumen : KOLINIER

Nama Variabel Bebas X1 : IKLIM ORGANISASI  
Nama Variabel Bebas X2 : ETOS KERJA  
Nama Variabel Bebas X3 : DISIPLIN KERJA  
Nama Variabel Tergantunng Y : EFENTIVITAS KINERJA ORGANISASI

Variabel Bebas X1 = Variabel Nomor : 1  
Variabel Bebas X2 = Variabel Nomor : 2  
Variabel Bebas X3 = Variabel Nomor : 3  
Variabel Tergantunng Y = Variabel Nomor : 4

Jumlah Kasus Sepele : 62  
Jumlah Data Hilang : 0  
Jumlah Kasus Dalam : 62



## \*\* Matriks Interkorelasi

```

=====
r      x1      x2      x3      y
-----
x1     1.000  0.123  0.103  0.088
p      0.000  0.659  0.569  0.542

x2     0.123  1.000 -0.016  0.088
p      0.659  0.000  0.899  0.505

x3     0.103 -0.016  1.000  0.717
p      0.569  0.899  0.000  0.000

y      0.088  0.088  0.717  1.000
p      0.542  0.505  0.000  0.000
=====

```

p = dua-ekor.

## KOEFISIEN BETA DAN UJI-T-NYA

X	Beta (b)	Stand. Beta (β)	SE(b)	t	p
0	-1.378037	0.000000			
1	-0.008397	-0.006096	0.127267	-0.066	0.946
2	0.115145	0.099635	0.185593	1.091	0.279
3	0.336474	0.719510	0.042593	7.900	0.000

Galat Batu (st.) = 5.470  
 Korelasi R = 0.724  
 Koef. Det. (R<sup>2</sup>) = 0.524

## TABEL RINGKASAN ANALISIS REGRESI :

Sumber	JK	db	RK	F	p
Regresi	1,927,063	3	642,354	21.314	0.000
Residu	1,747,968	56	30.138	--	--
Total	3,675,051	61	--	--	--

## PERBANDINGAN BOBOT PREDIKTOR

Variabel	Korelasi Lugas r <sub>xy</sub>	Korelasi Parsial r <sub>xy-pisa</sub>	Bobot Subangan Efektif SE%
1	0.080	0.009	0.049
2	0.088	0.142	0.871
3	0.717	0.726	51.517
Total	--	--	52.436

Tgl. Analisis : 03-09-2004

Nama Berkas : ANAREG-K

Nama Pokuson : ANAL-KUS

Nama Variabel Bebas X1 : IKLIM ORGANISASI

Nama Variabel Bebas X2 : ETOS KERJA

Nama Variabel Bebas X3 : DISIPLIN KERJA

Nama Variabel Tergantung Y : EFEKTIVITAS KINERJA ORGANISASI

Variabel Bebas X1 = Variabel Nomor : 1

Variabel Bebas X2 = Variabel Nomor : 2

Variabel Bebas X3 = Variabel Nomor : 3

Variabel Tergantung Y = Variabel Nomor : 4

Jumlah Kasus Semua : 62

Jumlah Kasus Hilang : 0

Jumlah Kasus Jalan : 62

#### ## MATRIKS INTERKORELASI

r	x1	x2	x3	y
x1	1.000	0.123	0.103	0.060
p	0.000	0.659	0.569	0.542
x2	0.123	1.000	-0.016	0.088
p	0.659	0.000	0.899	0.505
x3	0.103	-0.016	1.000	0.717
p	0.569	0.899	0.000	0.000
y	0.060	0.088	0.717	1.000
p	0.542	0.505	0.000	0.000

p = dua-ekor.

## \*\* KOEFISIEN BETA DAN KORELASI PARSIAL - MODEL PENYUKU

X	Beta (a)	SR(a)	r-parsial	t	p
0	-1,378037				
1	-0,006397	0,125567	-0,008	-0,027	0,945
2	0,115145	0,104654	0,142	1,100	0,275
3	0,336474	0,042349	0,720	7,945	0,000

Galat Baku Est. = 5,450  
 Korelasi R = 0,704  
 Korelasi R disesuaikan = 0,715

## \*\* TABEL RANGKUMAN ANALISIS REGRESI - MODEL PENYUKU

Sumber Variasi	JK	db	R <sup>2</sup>	F	R <sup>2</sup>	p
Regresi Penyuk	1,927,063	3	642,354	21,314	0,524	0,000
Variabel X3	1,891,010	1	1,891,010	62,748	0,515	0,000
Variabel X2	35,922	1	35,922	1,192	0,010	0,279
Variabel X1	0,131	1	0,131	0,004	0,000	0,945
Residu Penyuk	1,747,988	50	30,130	--	--	--
Total	3,675,051	54	--	--	--	--

## \*\* PERBANDINGAN DOROT PREDIKTOR - MODEL PENUH

Variabel X	Korelasi Langsung		Korelasi Parsial		Sumbangan Determinasi (SD)	
	r <sub>xy</sub>	p	r <sub>par-xy</sub>	o	SD Relatif %	SD Efektif %
1	0.080	0.542	-0.009	0.945	0.007	0.004
2	0.088	0.505	0.142	0.275	1.864	0.977
3	0.717	0.000	0.720	0.000	98.129	51.455
Total	--	--	--	--	100.000	52.455

p = dua-ekor.

Sumber Variasi	JK	db	RK	F	F <sub>0</sub>	p
Regresi Penuh	1,927.063	3	642.354	21.314	0.524	0.000
Dikeluarkan X1	0.132	1	0.132	0.004	0.000	0.946
Dikeluarkan X2	38.922	1	38.922	1.192	0.010	0.279
Dikeluarkan X3	1,891.010	1	1,891.010	62.746	0.515	0.000
Di Luar Model	38.053	2	19.027	0.598	0.010	0.550
Dalam Model	1,891.010	1	1,891.010	62.746	0.515	0.000
Residu Penuh	1,747.988	58	30.138	--	--	--
Total	3,675.051	61	--	--	--	--

ii KOEFISIEN BETA DAN KORELASI PARSIAL - MODEL AKHIR

X	Beta (a)	SB(a)	r-parsial	t	p
0	2.115931				
3	0.335452	0.042044	0.717	7.975	0.000

Galat Baku Est. = 5.453  
 Korelasi R = 0.717  
 Korelasi R sesuaian = 0.723

ii TABEL RINGKUPAN ANALISIS REGRESI - MODEL AKHIR

Sumber Variasi	JK	db	FK	F	R <sup>2</sup>	p
Regresi 1X	1.891.010	1	1.891.010	67.597	0.815	0.000
Residu Peruh	1.784.042	60	29.734	--	--	--
Total	3.675.051	61	--	--	--	--

Id. Analisis : 03-08-2004  
Nama Berke : ANASAF-K  
Nama Pokok : NDS-EFET

Nama Variabel Terpenting X : EFEKTIVITAS KINERJA ORGANISASI

Variabel Terpenting X = Variabel Kosong 4

Jumlah Kasus Semula : 62  
Jumlah Data Hilang : 0  
Jumlah Kasus Jalan : 62



Buahan No.	FA	FB	FC	SD
1	0.201	0.241	0.241	0.028
2	0.201	0.241	0.241	0.028
3	0.878	0.904	0.904	0.000
4	0.908	0.878	0.878	0.000
5	0.981	0.946	0.946	0.000
6	0.954	0.939	0.939	0.000
7	0.958	0.942	0.942	0.000
8	0.949	0.932	0.932	0.000
9	0.791	0.726	0.726	0.000
10	0.657	0.595	0.595	0.000

!! RANGKAIAN ANALISIS KESAMPAHAN BUTIR

Jumlah butir Benar : 10  
 Jumlah butir Salah : 0  
 Jumlah Benar Benar : 62  
 Jumlah Benar Salah : 0  
 Jumlah Salah Benar : 10  
 Jumlah Salah Salah : 0

Nama komputer : ERENWITAS KINERJA ORGANISASI  
 Nama kelas : KINERJA  
 Tgl. Analisa : 03-08-2004

## Halaman 2

## TABEL RANGKUMAN - VARIABEL X

Klas	fo	fh	fo-fh	(fo-fh) <sup>2</sup>	(fo-fh) <sup>3</sup>
5	0	2.23	-2.23	4.95	-2.23
4	21	14.78	6.22	38.68	2.42
3	25	27.59	-2.59	6.69	-0.32
2	15	14.78	0.22	0.48	0.10
1	0	2.23	-2.23	4.95	-2.23
Total	62	62.00	0.00	--	7.49

Rerata = 27.177      S.S. = 7.762  
 Kai Kuadrat = 7.488      db = 4      p = 0.112

## MEMBUKUKAN KURVE : VARIABEL X

Klas	fo	fh	
5	0	2.00	;
4	21	15.00	;
3	25	23.00	;
2	15	15.00	;
1	0	2.00	;

ooo = sebaran empiris,      ; = sebaran normal.

Kaidah : p > 0.050 D5) sebarannya normal

Kai Kuadrat = 7.488      db = 4      p = 0.112  
 ### Sebarannya = normal ###

R = dua-ekor,

	X1	X2	X3	X4	X5	X6
X1	1.000	0.123	0.103	0.088	0.542	0.000
X2	0.123	1.000	-0.016	0.000	0.639	0.000
X3	0.103	-0.016	1.000	0.000	0.899	0.000
X4	0.088	0.000	0.000	1.000	0.717	0.000
X5	0.542	0.639	0.899	0.717	1.000	0.000
X6	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	1.000

11 MATRIKS INTERKORELASI

Nama Berkes : ANSER-K  
 Nama Dokumen : HETEROG  
 Nama Variabel Berkes X1 : JINIS ORGANISASI  
 Nama Variabel Berkes X2 : ETOS KERJA  
 Nama Variabel Berkes X3 : DISIPLIN KERJA  
 Nama Variabel Terpenting Y : EFektivitas Kinerja Organisasi  
 Variabel Berkes X1 = Variabel Nomor : 1  
 Variabel Berkes X2 = Variabel Nomor : 2  
 Variabel Berkes X3 = Variabel Nomor : 3  
 Variabel Terpenting Y = Variabel Nomor : 4  
 Jumlah Kasus Berkes : 62  
 Jumlah Data Hilang : 0  
 Jumlah Kasus Dalam : 62

\*\* Halaman 2

## \*\* KEFISIEN BETA DAN UJI-t-NYA

X	Beta (b)	Stand. Beta (a)	SE(b)	t	p
0	-1.378637	0.000000			
1	-0.008397	-0.006056	0.127247	-0.066	0.946
2	0.115145	0.099633	0.105563	1.091	0.279
3	0.336474	0.719510	0.042593	7.900	0.000

Galat Baku Est. = 3.490  
 Korelasi R = 0.724  
 Kcoef. Det. (R<sup>2</sup>) = 0.524

## \*\* TABEL RINGKUMAN ANALISIS REGRESI :

Sumber	JK	db	RK	F	p
Regresi	1.927.063	3	642.354	21.314	0.000
Residu	1.747.988	58	30.136	--	--
Total	3.675.051	61	--	--	--

## \*\* PERBANDINGAN BOBOT PREDIKTOR

Variabel	Korelasi Lugas r <sub>xy</sub>	Korelasi Parsial r <sub>xy-sisa x</sub>	Bobot Sumbangan Efektif SEX
1	0.080	0.009	0.049
2	0.088	0.142	0.871
3	0.717	0.720	51.517
Total	--	--	52.436

## RANGKUMAN ANALISIS

```
=====
```

Sumber	rho	p	status
x1y	0.250	0.047	heterosedastis
x2y	0.062	0.533	homosedastis
x3y	-0.264	0.036	heterosedastis

```
=====
```

$p \leq 0.050$  = heterosedastis.



**LAMPIRAN IV**



Nomor **6253** /J03.4/PP/2003

4 September 2003

Lamp :

Hal : Izin melaksanakan penelitian

Yth. Garnison Tetap III Surabaya  
Jl.Ngemplak No.2-4 Surabaya

Guna penulisan penelitian untuk Tesis peserta Program Magister Program Studi Pengembangan Sumber Daya Manusia angkatan tahun 2001/2002 Program Pascasarjana Universitas Airlangga,

Nama : Akhmad Kusnan, S.Pd.

Nim : 090013968 - M

Judul : ANALISIS IKLIM ORGANISASI, ETOS KERJA, DISIPLIN  
KERJA DALAM MENENTUKAN EFEKTIVITAS KINERJA  
ORGANISASI DI GARNISUN TETAP III SURABAYA.

Pembimbing : Prof.H.Haryono Suyono, MA, Ph.D

Pembimbing I : Suryanto, Drs, M.Si

Maka dengan ini kami mohon perkenan Saudara untuk memberikan izin kepada yang bersangkutan untuk melaksanakan penelitian di Instansi Saudara.

Demikian dan atas bantuan Saudara kami sampaikan terima kasih.



Prof. Dr. Laba Mahaputra, drh, M.Sc.  
NIP. 10687550

-SKA-



**LAMPIRAN V**



## INSTRUMEN ANGKET

Nama Responden :  
 Asal Responden :  
 Status Responden :  
 Lama Berdinas Responden :  
 Petunjuk

1. Pilihlah salah satu jawaban yang paling tepat dengan memberi tanda X di setiap pertanyaan (uraian kalimat) di bawah ini !
2. Pernyataan ini meliputi iklim organisasi, etos kerja, disiplin kerja dan efektivitas kinerja/ pencapaian tujuan Garnisun Tetap III Surabaya.

### PERNYATAAN IKLIM ORGANISASI

1. Anda merasa terbebani bekerja di Garnisun Tetap III Surabaya :
 

a. Sangat setuju	c. Tidak setuju	e. Sangat tidak setuju sekali
b. Setuju	d. Sangat tidak setuju	
2. Sistem kerja yang ditetapkan nampaknya kurang adanya inovasi (perubahan) di Garnisun Tetap III Surabaya :
 

a. Sangat setuju	c. Tidak setuju	e. Sangat tidak setuju sekali
b. Setuju	d. Sangat tidak setuju	
3. Anda selalu bekerja sama dengan rekan kerja di Garnisun Tetap III Surabaya :
 

a. Sangat setuju	c. Tidak setuju	e. Sangat tidak setuju sekali
b. Setuju	d. Sangat tidak setuju	
4. Anda dalam berdinas mengacu terhadap peraturan yang berlaku di Garnisun Tetap III Surabaya :
 

a. Sangat setuju	c. Tidak setuju	e. Sangat tidak setuju sekali
b. Setuju	d. Sangat tidak setuju	
5. Sistem kerja yang diterapkan nampaknya kurang otonom (penyerahan wewenang) di Garnisun Tetap III Surabaya :
 

a. Sangat setuju	c. Tidak setuju	e. Sangat tidak setuju sekali
b. Setuju	d. Sangat tidak setuju	
6. Nampaknya ada keserasian kerja antara atasan dan bawahan di Garnisun Tetap III Surabaya :
 

a. Sangat setuju	c. Tidak setuju	e. Sangat tidak setuju sekali
b. Setuju	d. Sangat tidak setuju	
7. Kerja sama yang diciptakan selalu mengharapkan imbalan :
 

a. Sangat setuju	c. Tidak setuju	e. Sangat tidak setuju sekali
b. Setuju	d. Sangat tidak setuju	
8. Anda dalam berdinas selalu mengalami konflik peranan :
 

a. Sangat setuju	c. Tidak setuju	e. Sangat tidak setuju sekali
b. Setuju	d. Sangat tidak setuju	

9. Pemuasan kerja Anda dirasa cukup jika berdinasi di Garnisun Tetap III Surabaya :
  - a. Sangat setuju
  - b. Setuju
  - c. Tidak setuju
  - d. Sangat tidak setuju
  - e. Sangat tidak setuju sekali
10. Tugas atasan lebih berat daripada bawahannya :
  - a. Sangat setuju
  - b. Setuju
  - c. Tidak setuju
  - d. Sangat tidak setuju
  - e. Sangat tidak setuju sekali
11. Anda sipil dalam berdinasi selalu mengalami kekaburan peranan :
  - a. Sangat setuju
  - b. Setuju
  - c. Tidak setuju
  - d. Sangat tidak setuju
  - e. Sangat tidak setuju sekali
12. Adanya rasa hormat antara bawahan kepada atasannya :
  - a. Sangat setuju
  - b. Setuju
  - c. Tidak setuju
  - d. Sangat tidak setuju
  - e. Sangat tidak setuju sekali
13. Adanya rasa sayang antara atasan kepada bawahan :
  - a. Sangat setuju
  - b. Setuju
  - c. Tidak setuju
  - d. Sangat tidak setuju
  - e. Sangat tidak setuju sekali
14. Komandan menerapkan otonomi (penyerahan wewenang kepada bawahan) :
  - a. Sangat setuju
  - b. Setuju
  - c. Tidak setuju
  - d. Sangat tidak setuju
  - e. Sangat tidak setuju sekali
15. Kebutuhan Anda terpenuhi jika berdinasi di Garnisun Tetap III Surabaya :
  - a. Sangat setuju
  - b. Setuju
  - c. Tidak setuju
  - d. Sangat tidak setuju
  - e. Sangat tidak setuju sekali

#### **PERNYATAAN ETOS KERJA**

1. Anda peduli terhadap pertahanan dan keamanan masyarakat :
  - a. Sangat setuju
  - b. Setuju
  - c. Tidak setuju
  - d. Sangat tidak setuju
  - e. Sangat tidak setuju sekali
2. Anda melimpahkan temanya jika mendapat tugas :
  - a. Sangat setuju
  - b. Setuju
  - c. Tidak setuju
  - d. Sangat tidak setuju
  - e. Sangat tidak setuju sekali
3. Anda selalu menunggu perintah komandannya :
  - a. Sangat setuju
  - b. Setuju
  - c. Tidak setuju
  - d. Sangat tidak setuju
  - e. Sangat tidak setuju sekali
4. Anda mempunyai penilaian yang sangat positif terhadap hasil kerja/ dinasnya:
  - a. Sangat setuju
  - b. Setuju
  - c. Tidak setuju
  - d. Sangat tidak setuju
  - e. Sangat tidak setuju sekali
5. Kedinasan dirasakannya sebagai aktivitas yang tidak bermakna :
  - a. Sangat setuju
  - b. Setuju
  - c. Tidak setuju
  - d. Sangat tidak setuju
  - e. Sangat tidak setuju sekali

6. Kedinasan Anda membutuhkan ketekunan :
  - a. Sangat setuju
  - b. Setuju
  - c. Tidak setuju
  - d. Sangat tidak setuju
  - e. Sangat tidak setuju sekali
7. Kedinasan sebagai sarana memujudkan cita-cita Anda :
  - a. Sangat setuju
  - b. Setuju
  - c. Tidak setuju
  - d. Sangat tidak setuju
  - e. Sangat tidak setuju sekali
8. Kedinasan Anda merupakan suatu bentuk ibadah :
  - a. Sangat setuju
  - b. Setuju
  - c. Tidak setuju
  - d. Sangat tidak setuju
  - e. Sangat tidak setuju sekali
9. Kedinasan dapat membebani Anda :
  - a. Sangat setuju
  - b. Setuju
  - c. Tidak setuju
  - d. Sangat tidak setuju
  - e. Sangat tidak setuju sekali
10. Kedinasan dapat meningkatkan wibawa anda :
  - a. Sangat setuju
  - b. Setuju
  - c. Tidak setuju
  - d. Sangat tidak setuju
  - e. Sangat tidak setuju sekali
11. Kedinasan berfungsi sebagai sarana memperoleh kesenangan :
  - a. Sangat setuju
  - b. Setuju
  - c. Tidak setuju
  - d. Sangat tidak setuju
  - e. Sangat tidak setuju sekali
12. Kedinasan dianggap sebagai bentuk rutinitas hidupnya :
  - a. Sangat setuju
  - b. Setuju
  - c. Tidak setuju
  - d. Sangat tidak setuju
  - e. Sangat tidak setuju sekali
13. Kedinasan dianggap sebagai hal yang tidak mulia :
  - a. Sangat setuju
  - b. Setuju
  - c. Tidak setuju
  - d. Sangat tidak setuju
  - e. Sangat tidak setuju sekali
14. Anda bersikap tidak setuju terhadap kedinasannya yang masuknya terlalu pagi :
  - a. Sangat setuju
  - b. Setuju
  - c. Tidak setuju
  - d. Sangat tidak setuju
  - e. Sangat tidak setuju sekali
15. Anda kurang bersemangat jika tidak ditunggu oleh komandan :
  - a. Sangat setuju
  - b. Setuju
  - c. Tidak setuju
  - d. Sangat tidak setuju
  - e. Sangat tidak setuju sekali
16. Anda kurang puas jika hasil kerja Anda kurang optimal :
  - a. Sangat setuju
  - b. Setuju
  - c. Tidak setuju
  - d. Sangat tidak setuju
  - e. Sangat tidak setuju sekali
17. Anda merasa kurang bermanfaat jika berdinasi di Garnisun Tetaap III Surabaya :
  - a. Sangat setuju
  - b. Setuju
  - c. Tidak setuju
  - d. Sangat tidak setuju
  - e. Sangat tidak setuju sekali
18. Anda datang lebih awal sebelum apel pagi :
  - a. Sangat setuju
  - b. Setuju
  - c. Tidak setuju
  - d. Sangat tidak setuju
  - e. Sangat tidak setuju sekali

19. Hasil kerja Anda kurang memenuhi kebutuhan hidup :
- |                  |                        |                               |
|------------------|------------------------|-------------------------------|
| a. Sangat setuju | c. Tidak setuju        | e. Sangat tidak setuju sekali |
| b. Setuju        | d. Sangat tidak setuju |                               |
20. Anda selalu mendapat informasi yang jelas mengenai keamanan dan masyarakat :
- |                  |                        |                               |
|------------------|------------------------|-------------------------------|
| a. Sangat setuju | c. Tidak setuju        | e. Sangat tidak setuju sekali |
| b. Setuju        | d. Sangat tidak setuju |                               |

### PERNYATAAN DISIPLIN KERJA

- Anda selalu apel tepat waktu :
 

a. Sangat setuju	c. Tidak setuju	e. Sangat tidak setuju sekali
b. Setuju	d. Sangat tidak setuju	
- Anda mengenakan pakaian dinas dan rapi :
 

a. Sangat setuju	c. Tidak setuju	e. Sangat tidak setuju sekali
b. Setuju	d. Sangat tidak setuju	
- Anda sangat tunduk dan patuh kepada atasan :
 

a. Sangat setuju	c. Tidak setuju	e. Sangat tidak setuju sekali
b. Setuju	d. Sangat tidak setuju	
- Anda menjalankan perintah dengan benar :
 

a. Sangat setuju	c. Tidak setuju	e. Sangat tidak setuju sekali
b. Setuju	d. Sangat tidak setuju	
- Anda selalu masuk dinas tepat waktu :
 

a. Sangat setuju	c. Tidak setuju	e. Sangat tidak setuju sekali
b. Setuju	d. Sangat tidak setuju	
- Anda tidak izin jika tidak masuk dinas :
 

a. Sangat setuju	c. Tidak setuju	e. Sangat tidak setuju sekali
b. Setuju	d. Sangat tidak setuju	
- Anda memahami tata tertib militer :
 

a. Sangat setuju	c. Tidak setuju	e. Sangat tidak setuju sekali
b. Setuju	d. Sangat tidak setuju	
- Anda memahami penjabaran tugas Anda secara jelas :
 

a. Sangat setuju	c. Tidak setuju	e. Sangat tidak setuju sekali
b. Setuju	d. Sangat tidak setuju	
- Anda hanya mengandalkan apa yang dikatakan oleh atasan :
 

a. Sangat setuju	c. Tidak setuju	e. Sangat tidak setuju sekali
b. Setuju	d. Sangat tidak setuju	
- Anda menyelesaikan tugas tepat waktu :
 

a. Sangat setuju	c. Tidak setuju	e. Sangat tidak setuju sekali
b. Setuju	d. Sangat tidak setuju	

11. Apa yang dikerjakan Anda tidak sesuai dengan tata tertib yang berlaku :
  - a. Sangat setuju
  - b. Setuju
  - c. Tidak setuju
  - d. Sangat tidak setuju
  - e. Sangat tidak setuju sekali
12. Anda pesimis jika mengalami kesulitan dalam berdinias :
  - a. Sangat setuju
  - b. Setuju
  - c. Tidak setuju
  - d. Sangat tidak setuju
  - e. Sangat tidak setuju sekali
13. Anda memperbaiki jika terjadi kesalahan dalam berdinias :
  - a. Sangat setuju
  - b. Setuju
  - c. Tidak setuju
  - d. Sangat tidak setuju
  - e. Sangat tidak setuju sekali
14. Anda bersikap acuh tak acuh terhadap pelaksanaan apel :
  - a. Sangat setuju
  - b. Setuju
  - c. Tidak setuju
  - d. Sangat tidak setuju
  - e. Sangat tidak setuju sekali
15. Anda beranggapan kurang baik terhadap kepatuhan atasannya :
  - a. Sangat setuju
  - b. Setuju
  - c. Tidak setuju
  - d. Sangat tidak setuju
  - e. Sangat tidak setuju sekali
16. Kerja anda malas jika tidak ditungui komandannya :
  - a. Sangat setuju
  - b. Setuju
  - c. Tidak setuju
  - d. Sangat tidak setuju
  - e. Sangat tidak setuju sekali
17. Anda merasa senang jika waktu masuk berdinias di Garnisun Tetap III Surabaya :
  - a. Sangat setuju
  - b. Setuju
  - c. Tidak setuju
  - d. Sangat tidak setuju
  - e. Sangat tidak setuju sekali
18. Anda merasa keberatan mematuhi tata tertib Garnisun Tetap III Surabaya :
  - a. Sangat setuju
  - b. Setuju
  - c. Tidak setuju
  - d. Sangat tidak setuju
  - e. Sangat tidak setuju sekali
19. Anda merasa keberatan jika harus selalu taat dan patuh kepada atasannya :
  - a. Sangat setuju
  - b. Setuju
  - c. Tidak setuju
  - d. Sangat tidak setuju
  - e. Sangat tidak setuju sekali
20. Anda ingin protes jika harus tunduk dan patuh kepada atasannya :
  - a. Sangat setuju
  - b. Setuju
  - c. Tidak setuju
  - d. Sangat tidak setuju
  - e. Sangat tidak setuju sekali

**PERNYATAAN EFEKTIVITAS KINERJA/ PENCAPAIAN TUJUAN**

1. Tujuan Garnisun Tetap III Surabaya bisa dicapai secara optimal oleh Anda :
  - a. Sangat setuju
  - b. Setuju
  - c. Tidak setuju
  - d. Sangat tidak setuju
  - e. Sangat tidak setuju sekali
2. Anda kurang puas jika tujuan Garnisun Tetap III Surabaya tidak tercapai secara optimal :
  - a. Sangat setuju
  - b. Setuju
  - c. Tidak setuju
  - d. Sangat tidak setuju
  - e. Sangat tidak setuju sekali

3. Tujuan Garnisun Tetap III Surabaya bisa dijalankan Anda dengan baik :
  - a. Sangat setuju
  - b. Setuju
  - c. Tidak setuju
  - d. Sangat tidak setuju
  - e. Sangat tidak setuju sekali
4. Tujuan Garnisun Tetap III Surabaya sudah dirasakan masyarakat :
  - a. Sangat setuju
  - b. Setuju
  - c. Tidak setuju
  - d. Sangat tidak setuju
  - e. Sangat tidak setuju sekali
5. Tujuan Garnisun Tetap III Surabaya sudah dirasakan masyarakat :
  - a. Sangat setuju
  - b. Setuju
  - c. Tidak setuju
  - d. Sangat tidak setuju
  - e. Sangat tidak setuju sekali
6. Sikap masyarakat selalu simpati meski tujuan Garnisun tidak tercapai :
  - a. Sangat setuju
  - b. Setuju
  - c. Tidak setuju
  - d. Sangat tidak setuju
  - e. Sangat tidak setuju sekali
7. Garnisun Tetap III Surabaya membawa manfaat besar bagi Anda :
  - a. Sangat setuju
  - b. Setuju
  - c. Tidak setuju
  - d. Sangat tidak setuju
  - e. Sangat tidak setuju sekali
8. Garnisun Tetap III Surabaya membawa manfaat besar bagi masyarakat :
  - a. Sangat setuju
  - b. Setuju
  - c. Tidak setuju
  - d. Sangat tidak setuju
  - e. Sangat tidak setuju sekali
9. Masyarakat masih merasa kurang aman dari keberadaan Garnisun Tetap III Surabaya :
  - a. Sangat aman
  - b. Aman
  - c. Tidak aman
  - d. Sangat tidak aman
  - e. Sangat tidak aman sekali
10. Garnisun Tetap III Surabaya dapat menghadang teroris yang sewaktu-waktu muncul di tengah masyarakat :
  - a. Sangat setuju
  - b. Setuju
  - c. Tidak setuju
  - d. Sangat tidak setuju
  - e. Sangat tidak setuju sekali



**LAMPIRAN VI**

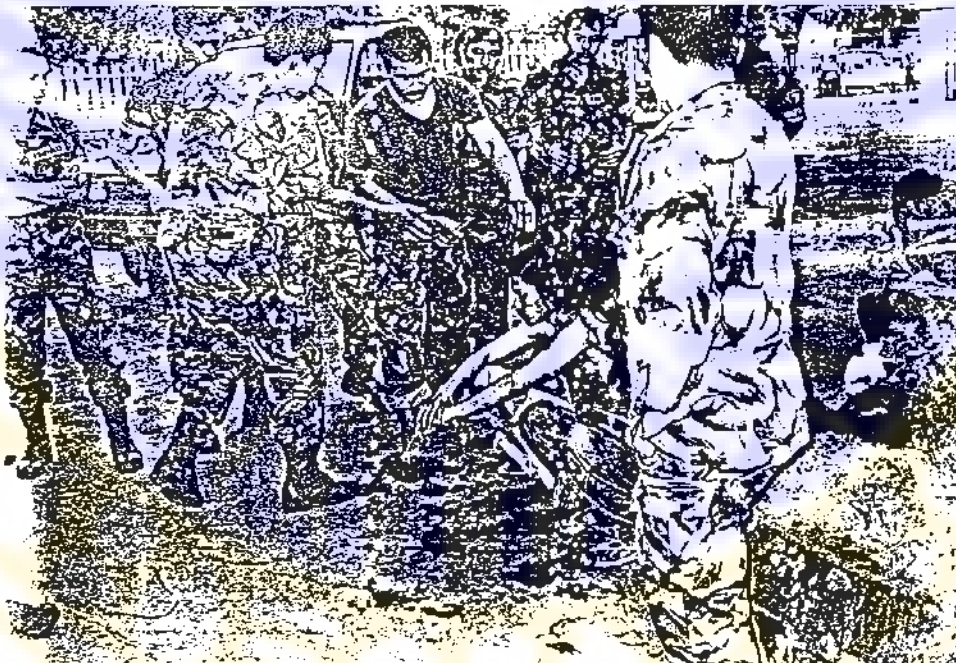


Gambar 5.1  
TNI AU, TNI AD dan TNI AL



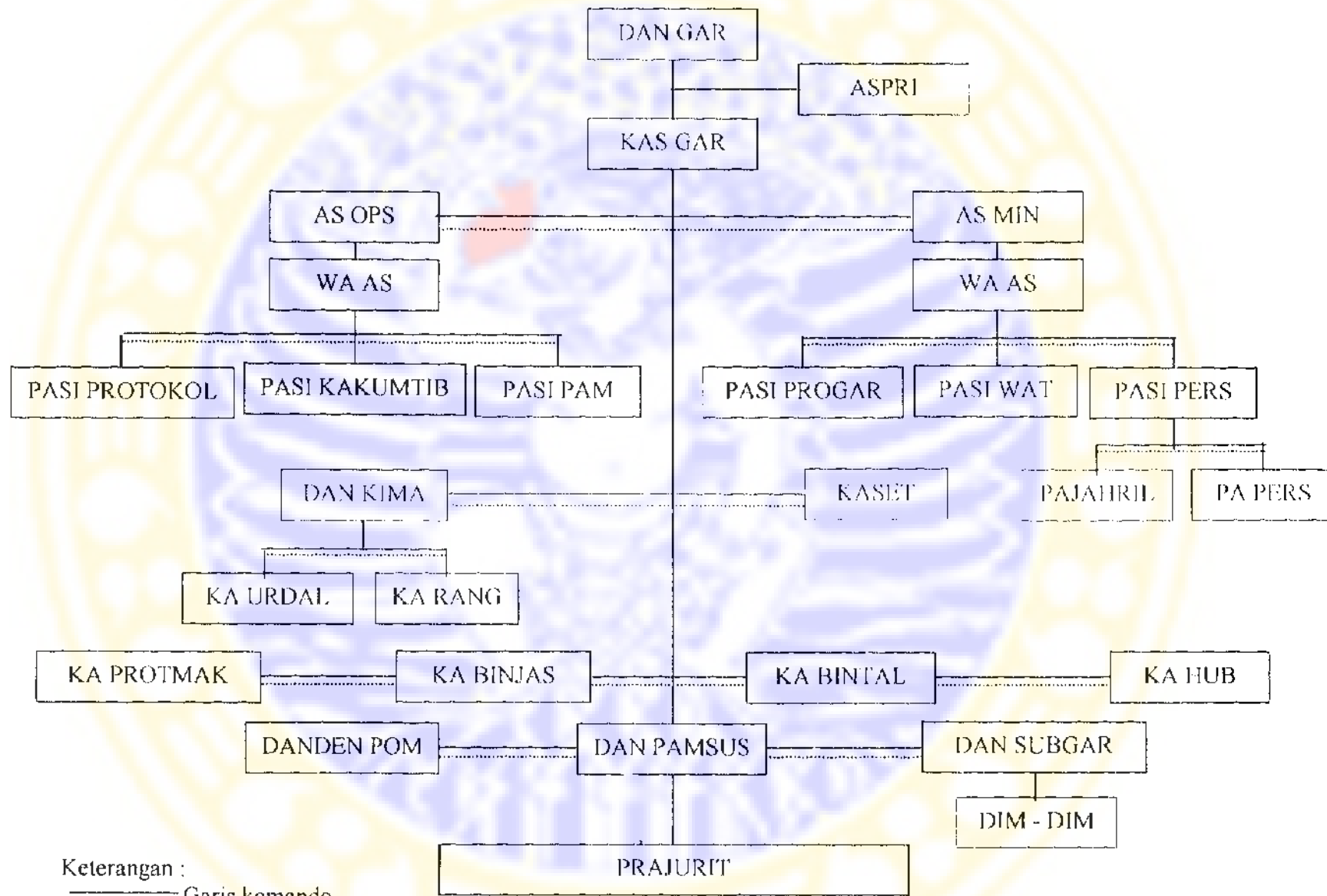


**Gambar 6.1**  
**Prajurit Menangani Oknum Keamanan Masyarakat di**  
**Garnisun Tetap III Surabaya Tahun 2002**



**Gambar 6.2**  
**Prajurit Menangani Oknum Keamanan Masyarakat di**  
**Garnisun Tetap III Surabaya Tahun 2002**

**STRUKTUR ORGANISASI GARNISUN TETAP III SURABAYA**



Keterangan :  
 ———— Garis komando  
 ..... Garis Koordinasi


**BERITA ACARA TESIS**

Yang bertanda tangan di bawah ini, menerangkan bahwa :


Nama : AKHMAD KUSNAN  
 NIM : 090013968 M  
 Tanggal Ujian : Kamis, 15 April 2004  
 Judul : Analisis Sikap Iklim Organisasi, Etos Kerja dan Disiplin Kerja dalam Menentukan Efektivitas Kinerja Organisasi di Garnisun \* TeJep III Surabaya.

Mahasiswa tersebut di atas telah melakukan revisi tesis sebagai berikut :


1. Prof. H. Haryono Suyono, MA, P.hD

Hal	Tertulis	Revisi	Tanda tangan
47	Data tabel 5.1 kurang rinci	Data dianalisis secara rinci dan tepat	
viii	Abstrak yang tertulis kurang lengkap	Abstrak harus dibetulkan	
47	Data tabel 5.1 kurang benar prosentasenya	Data harus dibenahi	


2. Dr. Suryanto, M.Si

Hal	Tertulis	Revisi	Tanda tangan
vii	Ringkasan kurang	Ringkasan harus lengkap	
viii	Abstrak kurang tepat	Abstrak harus tepat	
47	Data dianalisis kurang rinci dan tepat	Data dianalisis secara rinci dan tepat	

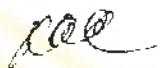

## 3. Dr. Sunarjo, dr, MS, M.Sc.

Hal	Tertulis	Revisi	Tanda tangan
57	Data dianalisis kurang rinci dan tepat. Sehingga memperoleh hasil yang akurat	Data dianalisis kurang rinci dan tepat. Sehingga memperoleh hasil yang akurat	
58	Disiplin kinerja kurang betul dan diletakkan di pembahasan	Disiplin kinerja di betulkan dan diletakkan di pembahasan	
48	Pengolahan data belum menggunakan persamaan $Y = b.x$ $= 0,3364 \cdot$ Disiplin Kerja (0,000)	Pengolahan data menggunakan persamaan $Y = b.x$ $= 0,3364 \cdot$ Disiplin Kerja (0,000)	
47	Tabel deskriptif belum ada	Tabel deskriptif diperlukan	


## 4. Dr. Hariadi, dr, DOR

Hal	Tertulis	Revisi	Tanda tangan
37	Penambahan analisis butir instrumen angket belum ada yaitu a. sangat tidak setuju sekali = 0	Penambahan analisis butir instrumen angket yaitu a. sangat tidak setuju sekali – 0	
68-71	Bobot setiap variabel belum diberikan rata-ratanya	Bobot setiap variabel diberikan rata-ratanya	
50	Hasil pengolahan data diletakkan di pembahasan	Hasil pengolahan data di pembahasan	

## 5 Prof. Dr. H. Imam Syakir, SE

Hal	Tertulis	Revisi	Tanda tangan
63-64	Nama-nama pengarang kurang betul	Nama-nama pengarang dibetulkan	
48	Pengolahan data kurang jelas	Pengolahan data diperjelas	
8, 9, 34, 48	Rumusan masalah, tujuan penelitian, hipotesis dan pembuktiannya belum ada kesinambungan	Ada kesinambungan rumusan masalah, tujuan penelitian, hipotesis dan pembuktiannya.	
9	Tujuan penelitian yaitu mengetahui	Tujuan penelitian yaitu menganalisis	
60	Kesimpulan belum diberi pembuktian, dan diperjelas tidak.	Kesimpulan diberi pembuktian, dan diperjelas tidak.	
59	Penjelasannya kurang signifikan	Perlu penjelasan yang tidak signifikan	

## 6. Prof. Dr. H. Kuntoro

Hal	Tertulis	Revisi	Tanda tangan
vii	Ringkasan kurang panjang	Ringkasan sudah panjang dan lengkap	
4	Penyusunan kalimat kurang jelas	Penyusunan kalimat sudah jelas	
5	Permasalahan di Garnisun Tetap III Surabaya kurang jelas	Permasalahan di Garnisun Tetap III Surabaya sudah jelas	
34	Hipotesis yang memuat kata-kata dapat, dihilangkan	Hipotesis yang memuat kata-kata dapat sudah hilang	
47	Perlu adanya tabel Pengawai Sipil	Tabel Pengawai Sipil sudah dicantumkan	

Hal	Tertulis	Revisi	Tanda tangan
48-49	Hasil analisis tidak dicantumkan	Hasil analisis sudah dicantumkan	
ii	Judul perlu diberi kata sikap	Judul sudah diberi kata sikap	
61-62	Saran tentang Disiplin Kerja dengan indikator-indikatornya belum tertulis	Saran tentang Disiplin Kerja dengan indikator-indikatornya sudah tertulis	