

TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

PENGARUH KUALITAS SISTEM INFORMASI MANAJEMEN, BUDAYA ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PENGUSAHAAN BATAM



**TAPM Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
Gelar Magister Manajemen**

Disusun Oleh :

VERA LYNDA

NIM: 018253469

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS TERBUKA
JAKARTA**

2013

UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER MANAJEMEN

PERNYATAAN

TAPM yang berjudul Pengaruh Kualitas Sistem Informasi Manajemen, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengusahaan Batam adalah hasil karya saya sendiri, dan seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk

telah saya nyatakan dengan benar.

Apabila di kemudian hari ternyata ditemukan adanya penjiplakan (plagiat), maka saya bersedia menerima sanksi akademik.

Jakarta, Juni 2013

Yang Menyatakan



(Vera Lynda)
NIM. 018253469

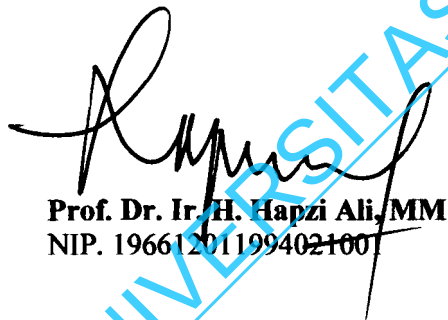
LEMBAR PERSETUJUAN TAPM

Judul TAPM : Pengaruh Sistem Informasi Manajemen,
 Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja
 Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan
 Pengusahaan Batam
Penyusun TAPM : Vera Lynda
NIM : 018253469
Program Studi : Magister Manajemen
Hari/Tanggal : Kamis/15 Agustus 2013

Menyetujui :

Pembimbing I,

Pembimbing II,

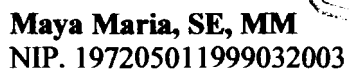

Prof. Dr. Ir. H. Hapzi Ali, MM
 NIP. 19661201199402100

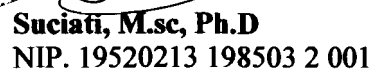

Dr. Sri Gustina Pane, M.Si
 NIDN. 0108087202

Mengetahui,

**Ketua Bidang Ilmu/
 Program Magister Manajemen**

**Direktur Program Pascasarjana
 Universitas Terbuka**


Maya Maria, SE, MM
 NIP. 197205011999032003


Suciati, M.sc, Ph.D
 NIP. 19520213 198503 2 001

**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER MANAJEMEN**

PENGESAHAN

Nama : Vera Lynda
NIM : 018253469
Program Studi : Magister Manajemen
Judul Tesis : Pengaruh Sistem Informasi Manajemen,
Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja
Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan
Pengusahaan Batam

Telah dipertahankan di hadapan Sidang Panitia Penguji Tesis Program
Pascasarjana, Magister Manajemen, Universitas Terbuka pada :

Hari/Tanggal : Sabtu/19 Oktober 2013
Waktu : 19.00 s/d 20.30 WIB

Dan telah dinyatakan **LULUS**

PANITIA PENGUJI TESIS

Ketua Komisi Penguji : Dr. .Sri Listyarini, M.Ed

Penguji Ahli : Dr, Muslich Luthfi, MM

Pembimbing I : Prof. Dr Ir. H. Hapzi Ali, MM

Pembimbing II : Dr. Sri Gustina Pane, M.Si

ABSTRACT

The purpose of this research was to determine (1) Quality management information system in BP Batam, (2) organizational culture in BP Batam, (3) Levels of job satisfaction in BP Batam, (4) Employee Performance in BP Batam; (5) Effect of Quality Information System on Employee Performance Management at BP Batam partially; (6) Influence of Organizational Culture on Employee Performance partially; (7) Effect of Job Satisfaction on Employee Performance in partial, and (8) Effect of Quality Management Information Systems, and Organizational Culture Job Satisfaction on Employee Performance simultaneously.

Information Systems (Information Systems) is a collection of components within a company or organization associated with the process of creation and drainage information. An organizational culture norms and values that guide the behavior of members of the organization in which each member would behave in accordance with the prevailing culture in order to be accepted by the environment. Job satisfaction is a positive emotional state of a person's work experience evaluated. While the performance is essentially what is done or not done employee.

Methods: Total population in this study was 240 people and the number of samples in this study were 150 people, with the Questionnaire Data Collection Techniques, research sampling technique using stratified sampling technique. Method of analysis is descriptive and Quantitative Analysis, Descriptive Analysis of the Scale Range, Average Value, Maximum Value and Minimum Value. Quantitative Analysis with Linear Regression, determination (R Square), to determine the factors that influence customer loyalty with the partial value of the coefficient of determination (r^2) and Simultaneous (R^2). To test the hypothesis with a t-test (Partial) and F-Test (In Simultaneous), with a significance level ($\alpha = 0,05$).

The results showed that the average level of respondents' answers to the variable quality of Management Information Systems (X_1) of 67.01%, the average level of respondents' answers to the variable Organizational Culture (X_2) of 69.51%, the average level of respondents' Job Satisfaction for the variable (X_3) of 69.88%, and the average level of respondents' answers to employee performance variables (Y) of 69.68%, this indicates the average level of respondents was highest in job satisfaction variable (X_3). The magnitude of the effect of variable Quality Management Information System for Employee Performance amounted to 3,950 (39.50%). Variables influence the magnitude of Organizational Culture on Employee Performance amounted to 4.337 (43.37%). The amount of influence on the Performance of Job Satisfaction variable is equal to 4.965 (49.65%). The magnitude of the effect of variable quality Management Information Systems and Organizational Culture on performance simultaneously on the employee amounted to 823.488.

Keywords: Quality of Management Information Systems, Organizational Culture, Job Satisfaction and Employee Performance.

ABSTRAK

Pengaruh Kualitas Sistem Informasi manajemen, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengusahaan Batam

Vera Lynda

Universitas Terbuka

vera@bpbatam.go.id

Kata Kunci : Kualitas Sistem Informasi Manajemen, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Pegawai.

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui (1) Kualitas sistem informasi manajemen di BP Batam; (2) Budaya organisasi di BP Batam; (3) Tingkat kepuasan kerja di BP Batam; (4) Kinerja Pegawai di BP Batam; (5) Pengaruh Kualitas Sistem Informasi Manajemen terhadap Kinerja Pegawai pada BP Batam secara parsial; (6) Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai secara parsial; (7) Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai secara parsial; serta (8) Pengaruh Kualitas Sistem Informasi Manajemen, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai secara simultan.

Sistem Informasi (*Information System*) merupakan suatu kumpulan dari komponen-komponen dalam suatu perusahaan atau organisasi yang berhubungan dengan proses penciptaan dan pengaliran informasi. Budaya organisasi merupakan norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi dimana setiap anggota akan berperilaku sesuai dengan budaya yang berlaku agar diterima oleh lingkungannya. Kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang positif dari mengevaluasi pengalaman kerja seseorang. Sedangkan Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan.

Metode Penelitian : Jumlah Populasi dalam penelitian ini adalah 240 Orang dan Jumlah Sampel dalam penelitian ini adalah 150 Orang, Teknik Pengumpulan Data dengan Kuisioner, Teknik pengambilan sampel penelitian menggunakan teknik *Stratified Sampling*. Metode Analisis adalah Analisis Deskriptif dan Kuantitatif, Analisis Deskriptif dengan Rentang Skala, Nilai Rata-Rata, Nilai Maximum dan Nilai Minimum. Analisis Kuantitatif dengan Regresi Linier Berganda, Determinasi (R^2), nilai koefisien determinasinya secara Parsial (r^2) dan Simultan (R^2). Untuk menguji Hipotesis dengan t-Test (Secara Parsial) dan F-Test (Secara Simultan), dengan taraf signifikansinya ($\alpha = 0,05$).

Hasil penelitian menunjukkan, tingkatan rata-rata jawaban responden untuk variabel Kualitas Sistem Informasi Manajemen (X_1) sebesar 67,01%, tingkatan rata-rata jawaban responden untuk variabel Budaya Organisasi (X_2) sebesar 69,51%, tingkatan rata-rata jawaban responden untuk variabel Kepuasan Kerja (X_3) sebesar 69,88%, dan tingkatan rata-rata jawaban responden untuk variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 69,68%, ini menunjukkan tingkatan rata-rata jawaban responden tertinggi terdapat pada variabel Kepuasan Kerja (X_3). Besarnya pengaruh variabel Kualitas Sistem Informasi Manajemen terhadap Kinerja Pegawai adalah sebesar 3,950 (39,50%). Besarnya pengaruh variabel Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai adalah sebesar 4,337 (43,37%). Besarnya pengaruh variabel Kepuasan Kerja terhadap Kinerja adalah sebesar 4,965 (49,65%). Besarnya pengaruh variabel Kualitas Sistem Informasi Manajemen dan Budaya Organisasi terhadap kinerja secara simultan pada pegawai adalah sebesar 823,488.

KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah segala puji bagi Allah SWT atas limpahan karunia-Nya sehingga saya mampu menyelesaikan penulisan TAPM (Tesis) ini. Shalawat beriring salam tidak lupa dipanjatkan dan dicurahkan kepada Nabi besar Muhammad SAW beserta keluarganya, sahabatnya yang telah membawa kita semua dari zaman kegelapan ke zaman yang terang. Penulisan TAPM ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Terbuka,

Saya menyadari bahwa tanpa bantuan dari berbagai pihak dari mulai perkuliahan sampai pada penyusunan TAPM ini, sangatlah sulit bagi saya untuk menyelesaikan TAPM ini. Oleh karena itu, saya mengucapkan terimakasih kepada :

1. Ibu Suciati, M.Sc, Ph.D selaku Direktur Program Pascasarjana Universitas terbuka.
2. Bapak Paken Pandiangan S.Si, M.Si selaku Kepala UPBJJ UT Batam penyelenggara Program Pascasarjana
3. Bapak Dr. Ir. H. Hapzi Ali, MM, Pembimbing Utama dan Dr. Sri Gustina Pane, M.Si, Pembimbing Kedua yang telah menyediakan waktu, tenaga dan pikiran untuk mengarahkan saya dalam penyusunan TAPM ini
4. Ibu Maya Maria, SE, MM Ketua Bidang Ilmu Ekonomi dan Manajemen
5. Bapak dan Ibu Dosen Pengajar yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat dan sangat berharga selama penulis menempuh jenjang studi di Program Magister Manajemen (MM) Universitas Terbuka UPBJJ-UT BATAM.

6. Orang Tua saya Bapak Syahril dan Ibu Iriana serta keluarga saya yang telah memberikan bantuan dukungan materil dan moral
7. Sahabat dan teman-teman serta pihak-pihak yang secara langsung maupun tidak langsung telah memberikan dorongan dan partisipasinya dalam membantu saya menyelesaikan penulisan TAPM ini

Akhir kata, Semoga Allah SWT selalu melimpahkan Rahmat dan Hidayah-Nya kepada semua pihak yang telah memberikan bantuannya, semoga TAPM ini bermanfaat bagi pengembangan ilmu.

Batam,

2013



Vera Lynda

DAFTAR ISI

Abstrak.....	i
Lembar Persetujuan	ii
Lembar Pengesahan.....	iii
Kata Pengantar	iv
Daftar Isi	vi
Daftar Tabel	ix
Daftar Gambar.....	x
Daftar Lampiran	xi
 BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Penelitian.....	1
B. Perumusan Masalah	10
C. Tujuan Penelitian.....	11
D. Manfaat Penelitian.....	12
 BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	
A. Kajian Teori	13
1. Manajemen.....	13
2. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	14
3. Kualitas Sistem Informasi Manajemen.....	14
4. Budaya Organisasi.....	21
5. Kepuasan Kerja.....	26
6. Kinerja Pegawai	30
B. Penelitian Terdahulu	39
C. Kerangka Berfikir	41
D. Hipotesis Penelitian	44
E. Definisi Operasional.....	45
 BAB III. METODOLOGI PENELITIAN	
A. Desain Penelitian.....	50
B. Populasi dan Sampel.....	52
1. Populasi.....	52
2. Teknik Penarikan Sampel	52
C. Instrumen Penelitian	54
D. Prosedur Pengumpulan Data.....	55
E. Metode Analisis Data.....	56
1. Analisis Deskriptif	56
2. Analisis Kualitas Data	59
a. Validitas	60
b. Reliabilitas	63
3. Uji Asumsi Klasik	65
a). Normalitas	66

b). Uji Heteroskedastisitas.....	66
4. Persamaan Regresi.....	67
a. Determinasi (R^2)	68
b. Uji t (t test)	69
c. Uji F (F test)	70
F. Rancangan Uji Hipotesis	70

BAB IV. TEMUAN DAN PEMBAHASAN

A. Profil Responden	74
1. Pendidikan.....	74
2. Jenis Kelamin	75
3. Usia.....	76
4. Eselon.....	77
B. Hasil Penelitian.....	77
1. Analisis Deskriptif	77
a. Sistem Informasi Manajemen.....	77
b. Budaya Organisasi.....	80
c. Kepuasan Kerja	82
d. Kinerja Pegawai	85
2. Hasil Uji Kualitas Data	87
a. Hasil Uji Validitas	87
1). Uji <i>Validitas</i> Variabel Sistem Informasi Manajemen	87
2). Uji <i>Validitas</i> Variabel Budaya Organisasi.....	88
3). Uji <i>Validitas</i> Variabel Kepuasan Kerja	89
4). Uji <i>Validitas</i> Variabel Kinerja Pegawai	90
b. Hasil Uji Reliabilitas	91
1). Uji Reliabilitas Sistem Informasi Manajemen.....	91
2). Uji Reliabilitas Budaya Organisasi	92
3). Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja.....	93
4). Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai	94
3. Hasil Uji Asumsi Klasik	95
a. Hasil Uji Normalitas	95
b. Hasil Uji Heteroskedastisitas	96
4. Hasil Persamaan Regresi Linier Berganda	97
a. Hasil Uji <i>R Square</i>	99
b. Hasil Uji t (parsial).....	99
c. Hasil Uji F (Simultan).....	102
C. Pembahasan	103
1. Kualitas Sistem Informasi Manajemen.....	103
2. Budaya Organisasi.....	104
3. Kepuasan Kerja	104
4. Kinerja Pegawai	105
5. Pengaruh Kualitas Sistem Informasi Manajemen terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengusahaan Batam (BP Batam).....	105

6. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengusahaan Batam (BP Batam).....	106
7. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengusahaan Batam (BP Batam).....	107
8. Pengaruh Kualitas Sistem Informasi Manajemen, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengusahaan Batam (BP Batam).....	108

BAB V. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan	110
B. Saran	111
1. Secara Praktis	112
2. Secara Akademis	113

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

LAMPIRAN

UNIVERSITAS TERBUKA

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1. Data Persentase Karyawan berdasarkan Jenis Kelamin.....	7
Tabel 1.2. Data Persentase Karyawan berdasarkan Pendidikan.....	7
Tabel 1.3. Data Persentase Karyawan berdasarkan Usia.....	7
Tabel 2.1. Operasional Variabel X_1	46
Tabel 2.2. Operasional Variabel Budaya Organisasi (X_2).....	47
Tabel 2.3. Operasional Variabel Kepuasan Kerja (X_3).....	48
Tabel 2.4. Operasional Variabel Kinerja Pegawai (Y).....	49
Tabel 3.4. Populasi Karyawan Badan Pengusahaan Batam (BP Batam).....	52
Tabel 3.1. Skala Likert.....	58
Tabel 3.2. Rentang Skala.....	59
Tabel 4.1. Indikator Variabel Sistem Informasi Manajemen (X_1).....	78
Tabel 4.2. Indikator Variabel Budaya Organisasi (X_2).....	81
Tabel 4.3. Indikator Variabel Kepuasan Kerja (X_3).....	83
Tabel 4.4. Indikator Variabel Kinerja Pegawai (Y).....	85
Tabel 4.5. Hasil Uji <i>Validitas</i> Sistem Informasi Manajemen (X_1).....	87
Tabel 4.6. Hasil Uji <i>Validitas</i> Budaya Organisasi (X_2).....	88
Tabel 4.7. Hasil Uji <i>Validitas</i> Kepuasan Kerja (X_3).....	89
Tabel 4.8. Hasil Uji <i>Validitas</i> Kinerja Pegawai (Y).....	90
Tabel 4.9. Reliabilitas Variabel X_1	91
Tabel 4.10. Reliabilitas Variabel X_2	92
Tabel 4.11. Reliabilitas Variabel X_3	93
Tabel 4.12. Reliabilitas Variabel Y.....	94
Tabel 4.13. Tabel Uji Pengaruh.....	97
Tabel 4.14. Uji R Dan R Square.....	99
Tabel 4.15. Uji t (Parsial).....	100
Tabel 4.16. Uji F (Simultan).....	102
Tabel 4.17. Pembahasan Hasil Hipotesis.....	109

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Alur Kerangka Pemikiran	43
Gambar 4.1. Persentase Latar Belakang Pendidikan Pegawai	74
Gambar 4.2. Persentase Jenis Kelamin Pegawai	75
Gambar 4.3. Persentase Usia Pegawai	76
Gambar 4.4. Persentase Eselon Pegawai	77
Gambar 4.4. Uji Normalitas Data	95
Gambar 4.5. Uji Heteroskedastisitas	96

UNIVERSITAS TERBUKA

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Penguasaan Teknologi Informasi dengan baik dapat membantu kita untuk mewujudkan *e-government* dalam rangka terciptanya *Good Government* dan *Good Governance* yang sudah menjadi tuntutan masyarakat dewasa ini. Panduan-panduan pengembangan Teknologi Informatika di bidang Pemerintahan sudah dirumuskan oleh Pemerintah Pusat melalui Instruksi Presiden Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2001 tentang Pengembangan dan Pendayagunaan Telematika di Indonesia, Instruksi Presiden Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2003 Tentang Kebijakan dan strategi nasional pengembangan *E-Government* serta Peraturan Menteri Komunikasi dan Informatika Nomor 126/M/KI/K/VI/2002 perihal edaran pendayagunaan situs.

Perkembangan teknologi yang semakin dinamis dan inovatif dimana kemajuan teknologi telah semakin canggih, maka kebutuhan manusia untuk saling berkomunikasi dan mendapatkan informasi semakin berkembang pesat. Perkembangan ini disebabkan karena bertambah rumitnya berbagai masalah yang harus dihadapi oleh manusia dan harus diselesaikan dalam waktu cepat dan singkat. Pesatnya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi mengharuskan para penyedia jasa layanan untuk selalu senantiasa mengantisipasi keinginan dan kebutuhan masyarakat terhadap informasi yang menjadi komoditas penting bagi masyarakat.

Fenomena globalisasi membuat semua perusahaan cenderung berorientasi memenangkan persaingan, dan sejalan dengan itu semakin disadari perlunya memperhatikan masalah sistem informasi yang berlaku secara umum dalam bidang pekerjaan. Fenomena tersebut memberi gambaran secara sekilas tentang rendahnya pengetahuan tentang sistem informasi global yang dimiliki karyawan di Indonesia, dimana pengetahuan tentang sistem informasi karyawan masih jauh seperti yang diharapkan. Berkaitan dengan itu setidaknya ada dua hal yang berkaitan dengan rendahnya sistem informasi yaitu ketidakmampuan dan kurangnya keahlian karyawan.

Sistem informasi secara sederhana banyak membantu kalangan perusahaan di dalam mendapatkan informasi mengenai bisnis perusahaan. sementara perkembangan sistem informasi yang berbasis komputer membutuhkan sumber daya untuk menganalisis dan merancang sistem dan dapat menghabiskan waktu yang banyak untuk dapat menyelesaikannya.

Terkadang sistem yang dikembangkan dan dibuat sesuai rencana mengalami kendala-kendala yang tidak dapat diatasi maka diperlukan kebijakan pengembangan sistem agar dapat mengatasinya.

Informasi menurut Laudon dan Laudon (2010: 46) adalah data yang telah dibuat ke dalam bentuk yang memiliki arti dan berguna bagi manusia. Sedangkan O'Brien dan Marakas (2008: 32) mengatakan informasi adalah data yang telah diubah menjadi konteks yang berarti dan berguna bagi para pemakai akhir tertentu. Sedangkan pengertian sistem informasi manajemen menurut Raymond McLeod

(2007: 11) sistem informasi manajemen adalah “ suatu sistem berbasis computer yang menyediakan informasi bagi beberapa pemakai dengan kebutuhan serupa”.

Sistem informasi yang menyajikan banyak hal tentang bisnis perusahaan perlu diimbangi dengan pengetahuan tentang kinerja karyawan, yang semua ini diharapkan dapat dilakukan oleh para karyawan yang bekerja dalam perusahaan. Terkadang banyak terdapat ketidakpahaman para karyawan terhadap sistem informasi yang berlaku dalam perusahaan.

Ketidak mengertian akan proses-proses yang berlaku dan terjadi dalam perusahaan sebaiknya tidak menjadi alasan untuk perusahaan lebih memperhatikan karyawan sebaik mungkin. Karena peningkatan pendapatan perusahaan tidak bisa dilepaskan dari pemahaman karyawan akan sistem informasi yang digunakan perusahaan.

Sejalan dengan itu budaya organisasi karyawan yang merupakan bagian dari sistem informasi yang ada dalam perusahaan merupakan keharusan bagi karyawan untuk dapat mengetahui seberapa besar pengaruh sistem informasi, budaya organisasi karyawan dan kinerja karyawan. Karena pengelolaan laba perusahaan juga tidak terlepas dari adanya budaya organisasi, dimana hal ini menarik mengingat kondisi budaya organisasi yang ada dalam perusahaan belum memberikan kontribusi terhadap peningkatan kemampuan perusahaan untuk menghasilkan laba perusahaan.

Budaya organisasi karyawan berkaitan dengan soal sikap, tanggung jawab, disiplin dan nilai-nilai dasar yang menjadi pedoman dan orientasi bekerja

termasuk di dalamnya dalam bidang pelayanan kepada perusahaan. Berdasarkan perhatiannya terhadap orang dan perhatiannya terhadap kinerja.

Menurut Luthans (2002:122) mengatakan budaya organisasi merupakan norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi dimana setiap anggota akan berperilaku sesuai dengan budaya yang berlaku agar diterima oleh lingkungannya.

Dikaitkan dengan organisasi-organisasi dalam perusahaan yang dianalisis melalui empat tipe budaya organisasi tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa sebagian besar budaya organisasi yang ada dalam perusahaan adalah bertipe *caring*, yaitu biasanya yang terjadi adalah bahwa budaya organisasi karyawan rendah terhadap kinerja pelaksanaan tugas, tetapi memiliki perhatian yang sangat tinggi terhadap hubungan antar manusia di dalam perusahaan. Jelaslah bahwa inti dari kehidupan organisasi ditemukan di dalam budayanya.

Dalam hal ini, budaya tidak mengacu pada keanekaragaman ras, etnis, dan latar belakang individu. Melainkan budaya adalah suatu cara hidup di dalam sebuah organisasi. Budaya organisasi mencakup iklim atau atmosfer emosional dan psikologis.

Hal ini mungkin mencakup semangat kerja karyawan, sikap, dan tingkat produktivitas. Budaya organisasi juga mencakup simbol (tindakan, rutinitas, percakapan) dan makna-makna yang dilekatkan orang pada simbol-simbol ini. Makna dan pemahaman budaya dicapai melalui interaksi yang terjadi antar karyawan dan pihak manajemen.

Berbagai praktik di atas dapat memperkuat budaya organisasi dan memastikan karyawan yang bekerja sesuai dengan budaya organisasi, memberikan imbalan sesuai dukungan yang dilakukan. Sosialisasi yang efektif akan menghasilkan kepuasan kerja, komitmen organisasi, rasa percaya diri pada pekerjaan, mengurangi tekanan serta kemungkinan keluar dari pekerjaan. Beberapa hal yang dapat dilakukan organisasi untuk mempertahankan organisasi adalah menyusun asumsi dasar, menyatakan dan memperkuat nilai yang diinginkan dan menyosialisasikan melalui contoh.

Budaya organisasi merupakan kerangka kerja yang menjadi pedoman tingkah laku sehari-hari dalam membuat keputusan untuk karyawan dan mengarahkan tindakan karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Dimana tentunya budaya yang dibangun harus sejalan dengan tindakan yang akan diambil oleh perusahaan seperti merencanakan, mengorganisasikan, memimpin dan mengendalikan.

Konsep budaya perusahaan sendiri dalam beberapa dekade ini diyakini sebagai salah satu alat untuk mencapai efektivitas dan kinerja baik karyawan maupun perusahaan. Budaya organisasi perusahaan merupakan suatu kekuatan yang mempengaruhi efektivitas dan Kinerja Pegawai serta organisasi, karena budaya perusahaan mempengaruhi pemikiran, perasaan, dan tindakan manusia yang terlibat dalam perusahaan.

Objek penelitian ini adalah Badan Pengusahaan Batam (BP Batam) dan sebagai unit analisisnya adalah pegawai Badan Pengusahaan Batam. Kantor Badan Pengusahaan Batam berlokasi di jalan Jenderal Sudirman No. 01 Batam

Center, Pulau Batam 29400 Kepulauan Riau. Menyadari akan perubahan yang terjadi Badan Pengusahaan Batam dalam rangka meningkatkan proses Bisnisnya (Speed Up Business Improvement), Badan Pengusahaan Batam menerapkan suatu sistem yang di kenal dengan FBMS yaitu Finance and billing Management System adalah satu aplikasi BP Batam yang dikategorikan sebagai e-admin dalam portal BP Batam dimana berfungsi mengelola informasi Keuangan BP Batam, dimana sistem pengelolaan Keuangan ini mengatur informasi anggaran, Manajemen Faktur setiap unit usaha, informasi jurnal, bukti kas baik itu pemasukan atau pengeluaran BP Batam sampai dengan penyajian laporan. Selain itu aplikasi FBMS juga terintegrasi dengan sub system lain pada Batam e-government system seperti dengan land management System, Airport System, seaport System, HRM system, Facility service system. Dengan adanya integrasi dengan beberapa system maka pengolahan terhadap data-data yang berkaitan dengan keuangan diharapkan menjadi lebih mudah dan akurat.

Badan Pengusahaan Batam (BP Batam) memiliki beberapa usaha strategis, seperti Pelabuhan Udara (Bandara Internasional Hang Nadim), Pelabuhan Laut, Rumah Sakit (RS. Otorita Batam), Pengelolaan Air (Limbah industri), Karantina (Tumbuhan, Holtikultura, Perkebunan dan Hewan Budidaya), Agribisnis, dan Meteorologi Hang Nadim. Dengan jumlah karyawan di kota Batam ini sebanyak 2315 orang. Untuk memperjelas data-data karyawan yang penulis jadikan sebagai objek penelitian sebanyak 240 orang yaitu unit-unit yang melaksanakan penerapan Sistem Informasi (FBMS), dapat dilihat pada gambar di bawah ini:

Tabel 1.1: Data Persentase Karyawan berdasarkan Jenis Kelamin

Tahun / Jenis Kelamin	2008		2009		2010		2011		2012	
	Jlh	%	Jlh	%	Jlh	%	Jlh	%	Jlh	%
Laki-Laki	135	64.29	145	63.04	130	60.47	115	51.11	130	54.17
Perempuan	75	35.71	85	36.96	85	39.53	110	48.89	110	45.83
Jumlah	210	100	230	100	215	100	225	100	240	100

Sumber : HRD Badan Pengusahaan Batam (BP Batam)

Tabel 1.2: Data Persentase Karyawan berdasarkan Pendidikan

Tahun / Pendidikan	2008		2009		2010		2011		2012	
	Jlh	%	Jlh	%	Jlh	%	Jlh	%	Jlh	%
SMU	35	16.67	34	15.45	43	19.11	54	22.98	40	16.67
DIPLOMA	73	34.76	64	29.09	77	34.22	80	34.04	80	33.33
SARJANA	102	48.57	122	55.45	105	46.67	101	42.98	120	50.00
Jumlah	210	100	220	100	225	100	235	100	240	100

Sumber : HRD Badan Pengusahaan Batam (BP Batam)

Tabel 1.3: Data Persentase Karyawan berdasarkan Usia

Tahun / Usia	2008		2009		2010		2011		2012	
	Jlh	%	Jlh	%	Jlh	%	Jlh	%	Jlh	%
20 - 30 Thn	120	57.14	136	63.26	134	59.56	122	53.74	125	52.08
31 - 40 Thn	80	38.10	67	31.16	76	33.78	85	37.44	90	37.50
41 - 50 Thn	10	4.76	12	5.58	15	6.67	20	8.81	25	10.42
Jumlah	210	100	215	100	225	100	227	100	240	100

Sumber : HRD Badan Pengusahaan Batam (BP Batam)

Setiap anggota organisasi dalam mencapai tujuan organisasi timbul adanya perasaan kepuasan kerja dan ketidak puasan. Oleh karena itulah setiap pimpinan atau manajer suatu organisasi perlu menciptakan suatu iklim yang sehat secara etis bagi anggotanya atau pegawainya, dimana mereka melakukan pekerjaan secara maksimal dan produktif. Hal ini sudah barang tentu adanya perilaku individu dalam organisasi yang merupakan interaksi antara karakteristik individu dan karakteristik organisasi.

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para pegawai memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Departemen personalia atau pihak manajemen harus senantiasa memonitor kepuasan kerja, karena hal ini dapat mempengaruhi tingkat absensi, perputaran tenaga kerja, semangat kerja, keluhan-keluhan dan masalah personalia vital lainnya.

Kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang positif dari mengevaluasi pengalaman kerja seseorang. Ketidakpuasan kerja muncul saat harapan-harapan ini tidak terpenuhi. Kepuasan kerja mempunyai banyak dimensi, secara umum adalah kepuasan dalam pekerjaan itu sendiri, gaji, pengakuan, hubungan antara supervisor dengan tenaga kerja, dan kesempatan untuk maju. Setiap dimensi menghasilkan perasaan puas secara keseluruhan dengan pekerjaan itu sendiri. Tolak ukur tingkat kepuasan yang mutlak tidak ada, karena setiap individu pegawai berbeda standar kepuasannya. Indikator kepuasan kerja ini dapat diukur dengan kedisiplinan, moral kerja, dan *labour turnover* yang kecil, maka secara relatif kepuasan kerja pegawai baik tetapi sebaliknya jika kedisiplinan, moral kerja dan *labour turnover* besar, maka kepuasan kerja pegawai pada perusahaan dinilai kurang.

Peningkatan kinerja Karyawan menjadi penting mengingat perubahan arah kebijakan pemerintah sebagaimana dikehendaki oleh semangat reformasi untuk lebih luas memberi ruang gerak dan peran serta yang lebih besar bagi masyarakat

dalam kegiatan pemerintahan dan pembangunan, dimana pemerintah beserta aparatnya lebih berperan sebagai fasilitator. Perubahan arah kebijakan ini membawa implikasi terhadap kemampuan profesionalisme Karyawan dalam menjawab tantangan era globalisasi dalam menghadapi persaingan ketat dengan negara-negara lain di dunia.

Peningkatan kinerja ini salah satunya ditentukan oleh peranan pemimpin dalam mengkondisikannya. Seorang pemimpin memiliki peranan yang sangat besar dalam meningkatkan kinerja Karyawan, sehingga dia dituntut untuk mampu menciptakan upaya-upaya yang relevan dan mampu dijabarkan dalam meningkatkan kinerja para Karyawannya. Konsep Motivasi Kerja dalam dunia kerja diartikan sebagai pengetahuan serta kemampuan dan karakteristik pribadi yang dimiliki oleh Karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Hal ini senada dengan pendapat Dadang Budiadji (2004:17) yang mengemukakan bahwa kompetensi adalah pengetahuan, keterampilan, kemampuan atau karakteristik kepribadian seseorang yang secara langsung mempengaruhi kinerjanya. Sedangkan karakteristik kepribadian itu sendiri meliputi *value*, *self image*, *belief* dan *motives*.

Kinerja Karyawan mencakup dimensi efisiensi dan efektivitas. Kinerja Karyawan adalah hasil kerja dari Karyawan sehingga seorang Karyawan harus senantiasa meningkatkan sikap mental produktifnya yang diwujudkan dalam berbagai kegiatan. Dalam era globalisasi sekarang ini dengan semakin ketatnya persaingan maka dituntut pelayanan yang serba cepat sesuai dengan kebutuhan

saat ini. Karyawan juga berperan aktif dalam memberikan layanan kepada seluruh pihak yang berkepentingan terutama dalam hal layanan administrasi.

Budaya organisasi sebagai satu variabel dan dihubungkan dengan kepuasan kerja sebagai variabel kedua memerlukan perhatian khusus dalam pelaksanaan tugas dan Kinerja Pegawai di dalam perusahaan karena itu kedua variabel tersebut harus sejalan dan sepadan dipakai sebagai pengatur proses keberlangsungan Kinerja Pegawai dan pada akhirnya peningkatan kinerja perusahaan.

Dan penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi konseptual bagi pengembangan literatur tentang mengenai Kualitas Sistem Informasi Manajemen, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai.

B. Perumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimanakah kualitas sistem informasi manajemen di Badan Pengusahaan Batam (BP Batam)?
2. Bagaimanakah budaya organisasi di Badan Pengusahaan Batam (BP Batam)?
3. Bagaimanakah tingkat kepuasan kerja di Badan Pengusahaan Batam (BP Batam)?
4. Bagaimanakah Kinerja Pegawai di Badan Pengusahaan Batam (BP Batam)?

5. Bagaimanakah pengaruh Kualitas Sistem Informasi Manajemen terhadap Kinerja Pegawai di Badan Pengusahaan Batam (BP Batam)?
6. Bagaimanakah pengaruh budaya organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Badan Pengusahaan Batam (BP Batam)?
7. Bagaimanakah pengaruh kepuasan kerja terhadap Kinerja Pegawai di Badan Pengusahaan Batam (BP Batam)?
8. Bagaimanakah pengaruh kualitas sistem informasi manajemen, budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap Kinerja Pegawai di Badan Pengusahaan Batam (BP Batam)?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui kualitas sistem informasi manajemen di Badan Pengusahaan Batam (BP Batam)
2. Untuk mengetahui budaya organisasi di Badan Pengusahaan Batam (BP Batam)
3. Untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja di Badan Pengusahaan Batam (BP Batam)
4. Untuk mengetahui Kinerja Pegawai di Badan Pengusahaan Batam (BP Batam)
5. Untuk mengetahui pengaruh kualitas sistem informasi manajemen terhadap Kinerja Pegawai di Badan Pengusahaan Batam (BP Batam)

6. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Badan Pengusahaan Batam (BP Batam)
7. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap Kinerja Pegawai di Badan Pengusahaan Batam (BP Batam)
8. Untuk mengetahui pengaruh kualitas sistem informasi manajemen, budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap Kinerja Pegawai di Badan Pengusahaan Batam (BP Batam)?

D. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat bagi berbagai kalangan, terutama, pihak akademisi dan peneliti selanjutnya.

1. Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat bagi akademisi untuk menambah khazanah ilmu pengetahuan terutama yang berhubungan dengan teori-teori kualitas sistem informasi manajemen, budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap Kinerja Pegawai.

2. Secara Praktis.

- a. Bagi penulis untuk meningkatkan ilmu pengetahuan khususnya tentang kualitas sistem informasi manajemen, budaya organisasi, kepuasan kerja dan Kinerja Pegawai.
- b. Bagi perusahaan diharapkan bermanfaat sebagai bahan pertimbangan dan rujukan dalam mengambil keputusan guna meningkatkan Kinerja Pegawai.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Manajemen

Ada beberapa definisi mengenai manajemen yang diberikan oleh para ahli. Yang dikemukakan oleh Daft (2003) menyebutkan "Management is the attainment of organizational goals in effective and efficient manner through planningorganizing leading and controlling organizational resources" pendapat tersebut kurang lebih mempunyai arti bahwamanajemen merupakan pencapaian tujuan organisasi dengan cara efektif dan efesien lewat perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan sumberdaya organisasi.

Ahli-ahli lain juga memberikan definisi yang kurang lebih sama. Menurut Mary Parker Follet dikutip oleh Handoko (2008) Manajemen merupakan seni dalam menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain, defenisi ini mengandung arti bahwa para manajer mencapai tujuan-tujuan organisas melalui pengaturan orang lain untuk melaksanakan berbagai tugas yang mungkin diperlukan. Kemudian Siagian dalam Dadang dan Sylvana (2007) mengemukakan bahwa manajemen adalah kemampuan atau ketrampilan untuk memperoleh sesuatu dalam rangka pencapaian tujuan melalui orang lain.

Manajemen merupakan suatu ilmu dan juga suatu seni. Sebagai suatu ilmu, manajemen harus memiliki landasan keilmuan yang kokoh. Sebagai seni,

maka manajemen dipraktekkan berdasarkan keterampilan yang diterapkan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Dari batasan-batasan tersebut, dapat dikatakan bahwa manajemen adalah ilmu dan seni yang mempelajari bagaimana mengelola manusia melalui orang lain.

2. Manajemen Sumber Daya Manusia

Salah satu sumber daya yang penting dalam manajemen adalah sumber daya manusia atau human resources. Pentingnya sumber daya manusia ini perlu disadari oleh semua tingkatan manajemen. Bagaimanapun majunya teknologi saat ini, namun faktor manusia tetap memegang peranan penting bagi keberhasilan suatu organisasi. Menurut Marwansyah (2010) manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai pendayagunaan sumber daya manusia didalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia recruitment, seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karier, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja dan hubungan industrial. Menurut M. Manulang (2004) Manajemen sumber daya manusia adalah seni dan ilmu pengadaan, pengembangan dan pemnafaatn SDM sehingga tujuan perusahaan dapat direalisasikan . menurut Mathis dan Jackson (2006) adalah rancangan system-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat secara efektif dan efesien guna mencapai tujuan organisasi.

3. Kualitas Sistem Informasi Manajemen

Sistem informasi adalah suatu kombinasi terartur apapun dari *people* (orang), *hardware* (perangkat keras), *software* (piranti lunak), *computer networks*

and *data communications* (jaringan komunikasi), dan *database* (basis data) yang mengumpulkan, mengubah dan menyebarkan informasi di dalam suatu bentuk organisasi.

Sistem informasi adalah suatu sistem di dalam suatu organisasi yang mempertemukan kebutuhan pengolahan transaksi harian yang mendukung fungsi organisasi yang bersifat manajerial dalam kegiatan strategi dari suatu organisasi untuk dapat menyediakan kepada pihak luar tertentu dengan laporan – laporan yang diperlukan.

Sistem Informasi (*Information System*) merupakan suatu kumpulan dari komponen–komponen dalam suatu perusahaan atau organisasi yang berhubungan dengan proses penciptaan dan pengaliran informasi Hapzi dan Tonny (2010:13).

Proses transformasi itu dilaksanakan dalam kegiatan analisis, pemahaman, penilaian, dan akhirnya pembuatan keputusan atau tersimpan sebagai pengetahuan yang terstruktur. Hasil transformasi ditandai oleh adanya pembuatan keputusan dan perubahan perilaku pada si pemakai informasi yang tampak. Teori yang diambil untuk penelitian ini adalah suatu Sistem Informasi (*Information System*) merupakan suatu kumpulan dari komponen – komponen dalam suatu perusahaan atau organisasi yang berhubungan dengan proses penciptaan dan pengaliran informasi Hapzi dan Tonny (2010:13).

Sedangkan Menurut Davis dalam bukunya yang berjudul Analisis dan Desain Informasi, sistem informasi manajemen merupakan suatu sistem yang melakukan fungsi-fungsi untuk menyediakan semua informasi yang mempengaruhi semua operasi organisasi (Jogiyanto, 2005).

Sedangkan dalam bukunya yang berjudul Kerangka Dasar Sistem Informasi Manajemen, Davis mendefinisikan sistem informasi manajemen sebagai suatu serapan teknologi baru kepada persoalan keorganisasian dalam pengolahan transaksi dan pemberian informasi bagi kepentingan keorganisasian (Davis, 2005:57).

Berdasarkan teori diatas, maka penulis memilih teori menurut Davis (2005:57) sistem informasi manajemen sebagai suatu serapan teknologi baru kepada persoalan keorganisasian dalam pengolahan transaksi dan pemberian informasi bagi kepentingan keorganisasian.

a. Dimensi Sistem Informasi

Sistem informasi merupakan salah satu jenis sumberdaya yang paling utama yang dimiliki oleh suatu organisasi apapun jenis organisasi tersebut. Tanpa informasi maka tidak akan ada organisasi. Informasi melalui komunikasi menjadi perekat bagi suatu organisasi sehingga organisasi tersebut bisa bersatu. Melihat perannya yang begitu penting bagi suatu organisasi maka informasi, sebagaimana sumberdaya lainnya, harus dikelola dengan baik.

Menurut Hapzi dan Tonny (2010:12) kualitas yang diterapkan pada sistem informasi dan telah mengidentifikasi lima dimensi yang berbeda. Dimensi-dimensi tersebut terdiri dari:

1) Keakuratan dan teruji kebenarannya

Artinya informasi harus bebas dari kesalahan-kesalahan, tidak biasa, dan tidak menyesatkan. Kesalahan-kesalahan itu dapat berupa kesalahan

perhitungan maupun akibat gangguan (*noise*) yang dapat mengubah dan merusak informasi tersebut.

2) Kesempurnaan informasi

Untuk mendukung faktor pertama tersebut diatas, maka kesempurnaan informasi menjadi faktor penting, dimana informasi disajikan lengkap tanpa pengurangan, penambahan atau pengubahan.

3) Tepat waktu

Informasi harus disajikan secara tepat waktu, mengingat informasi akan menjadi dasar dalam pengambilan keputusan. Keterlambatan informasi akan mengakibatkan kekeliruan dalam pengambilan keputusan.

4) Relevansi

Informasi akan memiliki nilai manfaat yang tinggi, jika informasi tersebut diterima oleh mereka yang membutuhkan dan menjadi tidak berguna jika diberikan kepada mereka yang tidak membutuhkan.

5) Mudah dan murah

Kini, cara dan biaya untuk memperoleh informasi juga menjadi bahan pertimbangan tersendiri. Bilamana cara dan biaya untuk memperoleh informasi sulit dan mahal, maka orang tidak berminat untuk memperolehnya atau mencari alternatif substitusinya. Biaya mahal yang dimaksud disini, jika bobot informasi tidak seimbang dengan biaya yang harus dikeluarkan. Dan melalui teknologi internet, kini orang atau perusahaan dapat memperoleh informasi dengan mudah dan murah.

Sedangkan menurut Davis (2005:57) dalam buku yang berjudul Kerangka Dasar Sistem Informasi Manajemen Bagian I, yaitu:

1) Informasi

Informasi merupakan hasil dari pengolahan data akan tetapi tidak semua hasil dari pengolahan tersebut bisa menjadi informasi, hasil pengolahan data yang tidak memberikan arti serta tidak bermanfaat bagi seseorang bukanlah merupakan informasi bagi orang tersebut.

2) Manusia sebagai pengolah informasi

Peranan manusia disini sangat besar yaitu untuk menciptakan informasi yang akurat, tepat waktu, relevan, dan lengkap. Baik buruknya informasi yang dihasilkan tergantung dari profesionalitas dari manusia itu sendiri.

3) Konsep sistem

Sistem adalah suatu bentuk kerjasama yang harmonis antara bagian/komponen/sub sistem yang saling berhubungan satu dengan bagian/komponen/sub sistem lainnya untuk mencapai suatu tujuan. Selain itu sistem tidaklah berdiri sendiri tetapi juga dipengaruhi oleh lingkungan, baik itu lingkungan intern maupun lingkungan ekstern.

4) Konsep organisasi dan manajemen

Organisasi tidak bisa lepas dari kegiatan manajemen dan begitu pula sebaliknya karena keduanya mempunyai hubungan yang begitu erat dan kuat.

5) Konsep pengambilan keputusan

Pengambilan keputusan adalah tindakan pimpinan untuk memecahkan masalah yang dihadapinya dalam organisasi yang dipimpinnya dengan melalui pemilihan satu diantara alternatif-alternatif yang dimungkinkan.

6) Nilai informasi

Informasi dapat mengubah sebuah keputusan. Perubahan dalam nilai hasil akan menentukan informasi. Bahwa suatu informasi itu harus dapat menjadi ukuran yang tepat, yang nantinya dapat memberikan masukan bagi pimpinan dalam pengambilan keputusan.

Berdasarkan dimensi diatas, maka penulis memilih dimensi menurut Davis (2005:57) antara lain: (1) Manusia, (2) Manusia Sebagai Pengolah Informasi, (3) Konsep Sistem, (4) Konsep Organisasi dan Manajemen, (5) Konsep Pengambilan Keputusan, dan (6) Nilai Informasi. Dengan alasan teori yang diambil untuk penelitian ini adalah suatu sistem berbasis komputer yang membuat informasi tersedia bagi para pengguna yang memiliki kebutuhan serupa.

b. Indikator Sistem Informasi

Sistem informasi merupakan hasil pengolahan data sehingga menjadi bentuk yang penting bagi penerimanya dan mempunyai kegunaan sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang dapat dirasakan akibatnya secara langsung saat itu juga atau secara tidak langsung pada saat mendatang. Adanya informasi akan memberikan standar, aturan, ukuran, dan keputusan yang lebih terarah untuk mencapai sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan secara lebih baik berdasarkan

informasi yang diperoleh. Berikut ini menurut Hapzi dan Tonny (2010) indikator sistem informasi adalah:

- 1) Bebas dari kesalahan - kesalahan
- 2) Informasi disajikan lengkap
- 3) Informasi harus disajikan tepat waktu
- 4) Memiliki nilai manfaat yang tinggi
- 5) Cara dan biaya untuk memperoleh informasi

Sedangkan menurut Davis (2005:57) ada beberapa indikator sistem informasi antara lain:

- 1) Manusia
- 2) Manusia sebagai pengolah informasi
- 3) Konsep sistem
- 4) Konsep organisasi dan manajemen
- 5) Konsep pengambilan keputusan
- 6) Nilai Informasi

Berdasarkan indikator diatas, maka penulis memilih indikator menurut Davis (2005:57) antara lain: (1) Manusia, (2) Manusia Sebagai Pengolah Informasi, (3) Konsep Sistem, (4) Konsep Organisasi dan Manajemen, (5) Konsep Pengambilan Keputusan, dan (6) Nilai Informasi. Dengan alasan teori yang diambil untuk penelitian ini adalah suatu sistem berbasis komputer yang membuat informasi tersedia bagi para pengguna yang memiliki kebutuhan serupa.

4. Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan terjemahan dari organization culture yang didefinisikan dalam berbagai pengertian. Pengertian beberapa definisi budaya organisasi dikemukakan oleh para ahli.

Menurut Luthans (2003:125) mengatakan budaya organisasi merupakan norma–norma dan nilai–nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi dimana setiap anggota akan berperilaku sesuai dengan budaya yang berlaku agar diterima oleh lingkungannya.

Menurut Robbin (2003:721) budaya organisasi mengacu ke sistem makna bersama yang dianut oleh anggota–anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi–organisasi lain. Sistem makna bersama ini, bila diamati dengan seksama, merupakan seperangkat karakteristik utama yang dihargai oleh organisasi itu.

Karakteristik primer dalam budaya organisasi pada hakikatnya adalah

- 1) Inovasi dan pengambilan risiko.

Sejauh mana para karyawan didorong agar inovatif dan mengambil risiko.

- 2) Perhatian terhadap detail.

Sejauh mana para karyawan diharapkan memperlihatkan presisi (kecermatan), analisis, dan perhatian terhadap detail.

- 3) Orientasi hasil

Sejauh mana manajemen memuaskan perhatian pada hasil bukannya pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil itu.

4) Orientasi orang.

Sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan dampak hasil-hasil pada orang-orang di dalam organisasi itu.

5) Orientasi tim.

Sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan berdasarkan tim, bukannya berdasarkan individu

6) Keagresifan.

Sejauh mana orang-orang itu agresif dan kompetitif dan bukannya santai-santai

7) Kemantapan

Sejauh mana kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status quo bukannya pertumbuhan.

Setiap karakteristik tersebut berada pada kontinum dari rendah ke tinggi. Maka dengan menilai organisasi itu berdasarkan tujuh karakteristik ini, akan diperoleh gambaran gabungan atas budaya organisasi itu. Gambaran itu menjadi dasar bagi perasaan pemahaman bersama yang dimiliki para anggota mengenai organisasi itu, cara penyelesaian urusan didalamnya, dan cara para anggota diharapkan berperilaku.

Budaya organisasi memiliki karakteristik yang penerapannya mendukung pencapaian sasaran organisasi. Karakteristik ini merupakan ciri utama budaya organisasi yang tidak dapat dipisahkan satu sama lainnya, juga berlaku pada semua jenis organisasi baik yang berorientasi kepada jasa atau produk.

Selanjutnya Luthans (2003:125) memaparkan bahwa budaya organisasi memiliki beberapa karakteristik :

- 1) Peraturan-peraturan yang harus dipenuhi
- 2) Norma-norma
- 3) Nilai-nilai yang dominan
- 4) Filosofi
- 5) Aturan – aturan
- 6) Iklim budaya

Karakteristik budaya organisasi tidak dapat dipisahkan satu dengan yang lainnya. Artinya unsur-unsur tersebut mencerminkan budaya yang berlaku dalam suatu jenis organisasi baik yang berorientasi pada pelayanan jasa atau organisasi yang menghasilkan produk.

Dalam kehidupan masyarakat sehari-hari tidak terlepas dari ikatan budaya yang diciptakan. Ikatan budaya tercipta oleh masyarakat yang bersangkutan, baik dalam keluarga, organisasi, bisnis maupun bangsa. Budaya membedakan masyarakat satu dengan yang lain dalam cara berinteraksi dan bertindak menyelesaikan suatu pekerjaan. Budaya mengikat anggota kelompok masyarakat menjadi satu kesatuan pandangan yang menciptakan keseragaman berperilaku atau bertindak. Seiring dengan bergulirnya waktu, budaya pasti terbentuk dalam organisasi dan dapat pula dirasakan manfaatnya dalam memberi kontribusi bagi efektivitas organisasi secara keseluruhan.

Tahapan-tahapan pembangunan budaya organisasi dapat diidentifikasi sebagai berikut : (Nimran, 2004:137)

- 1) Seseorang (biasanya pendiri) datang dengan ide atau gagasan tentang sebuah usaha baru,
- 2) Pendiri membawa orang-orang kunci yang merupakan para pemikir, dan menciptakan kelompok inti yang mempunyai visi yang sama dengan pendiri,
- 3) Kelompok inti memulai serangkaian tindakan untuk menciptakan organisasi, mengumpulkan dana, menentukan jenis dan tempat usaha dan lain sebagainya,
- 4) Orang-orang lain dibawa kedalam organisasi untuk berkarya bersama-sama dengan pendiri dan kelompok inti, memulai sebuah sejarah bersama.

Begitu juga Nimran (2004:137) menulis bahwa pembinaan budaya organisasi dapat dilakukan dengan serangkaian langkah sosialisasi berikut :

- 1) Seleksi pegawai yang obyektif,
- 2) Penempatan orang dalam pekerjaannya yang sesuai dengan kemampuan dan bidangnya (*the right man on the place*),
- 3) Perolehan dan peningkatan kemahiran melalui pengalaman,
- 4) Pengukuran prestasi dan pemberian imbalan yang sesuai,
- 5) Penghayatan akan nilai-nilai kerja atau lainnya yang penting,
- 6) Cerita-cerita dan faktor organisasi yang menumbuhkan semangat dan kebanggaan,
- 7) Pengakuan dan promosi bagi karyawan yang berprestasi.

Luthans (2003) dalam Pabundu Tika (2006:109) menyatakan bahwa faktor-faktor utama yang menentukan kekuatan budaya organisasi adalah:

- 1) Kebersamaan yaitu sejauh mana anggota organisasi mempunyai nilai-nilai inti yang dianut secara bersama. Derajat kesamaan dipengaruhi oleh unsur orientasi dan imbalan. Orientasi dimaksudkan pembinaan kepada anggota-anggota baru khususnya melalui program-program pelatihan, sedangkan imbalan dapat berupa kenaikan gaji, jabatan (promosi), hadiah-hadiah dan tindakan-tindakan lainnya yang memperkuat nilai-nilai budaya organisasi.
- 2) Intensitas merupakan suatu hasil dari struktur imbalan keinginan pegawai untuk melaksanakan nilai-nilai budaya dan bekerja semakin meningkat apabila mereka diberi imbalan, oleh karena itu pimpinan organisasi perlu memperhatikan dan mentaati struktur imbalan yang diberikan kepada anggota-anggota organisasi guna menanamkan nilai-nilai inti budaya organisasi.

Robin (2003:731) menyatakan bahwa ciri-ciri organisasi yang memiliki budaya kuat antara lain :

- 1) Menurunnya tingkat keluar masuknya karyawan
- 2) Adanya kesepakatan yang tinggi di kalangan anggota organisasi mengenai apa yang harus dipertahankan oleh organisasi.
- 3) sehingga membina kekohesifan, kesetiaan dan komitmen organisasi.

5. Kepuasan Kerja

Setiap karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan mempunyai tujuan dan harapan-harapan untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari. Apabila kebutuhan karyawan tersebut terpenuhi berarti pekerjaan yang digeluti dapat memberikan rasa kepuasan. Namun sebaliknya jika kebutuhannya tidak terpenuhi dengan baik, maka karyawan tersebut merasakan pekerjaannya tidak memberikan rasa kepuasan.

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individu. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Ini disebabkan karena adanya perbedaan pada masing-masing individu. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakannya dan sebaliknya.

Menurut Hasibuan (2007) Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja (Job satisfaction) harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan dan kedisiplinan karyawan meningkat.

Perasaan ketidakpuasan kerja karyawan muncul pada saat harapan-harapan mereka tidak terpenuhi. Secara formal, kepuasan kerja adalah tingkat perusahaan seseorang terhadap pekerjaannya.

Menurut Adji Suratman (2003:92), kepuasan kerja berpangkal dari berbagai aspek kerja seperti upah, kesempatan promosi, penyelia (*supervisor*), dan rekan kerja. Kepuasan kerja juga berasal dari faktor-faktor lingkungan kerja,

seperti gaya penyelia (*supervisi*), kebijakan dan prosedur, keanggotaan kelompok kerja, kondisi kerja dan tunjangan dari sejumlah dimensi yang berhubungan dengan kepuasan kerja, lima diantaranya memiliki karakteristik yang sangat penting. Kelima dimensi itu adalah:

- 1) Upah : Upah merupakan penentu penting dalam menentukan kepuasan kerja, karena merupakan instrumen dalam memenuhi banyak kebutuhan-kebutuhan pegawai. Uang memfasilitasi pemilihan makanan, tempat tinggal, pakaian dan menyediakan nilai-nilai kesenangan diluar pekerjaan. Lebih jauh lagi, upah merupakan sebuah symbol pencapaian atau sukses dan sumber pengakuan diri. Karyawan sering melihat upah sebagai refleksi keberhasilan manajemen, yaitu sebagai wujud sumbangan karyawan kepada perusahaan.
- 2) Pekerjaan itu sendiri: Bersama-sama dengan upah, isi dari pekerjaan itu sendiri memainkan bermacam-macam peran utama dalam menentukan bagaimana karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya. Pada umumnya karyawan menginginkan pekerjaan yang menantang, dalam arti kata karyawan tidak menginginkan pekerjaan yang ringan secara rutin. Dua aspek penting dari pekerjaan itu sendiri yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah : jenis pekerjaan (*variety*), metode pengawasan kerja dan langkah kerja (*control over work methods and work place*).
- 3) Kesempatan Promosi : Kesempatan promosi memiliki dampak sedang dalam tingkat kepuasan kerja. Promosi untuk jabatan tinggi didalam perusahaan, melibatkan kesempatan-kesempatan positif dalam penyeliaan, isi kerja dan upah. Pekerjaan untuk jabatan tinggi dalam perusahaan, memberikan

kebebasan lebih kepada karyawan, tugas-tugas kerja yang lebih menantang dan upah kerja.

- 4) Penyelia : Seperti halnya promosi, penyelia memiliki tingkat sedang dalam menentukan kepuasan kerja.
- 5) Rekan Kerja (*the work group*): karyawan akan senang jika memiliki kesempatan untuk bercakap-cakap (*conversation*) sementara mereka sedang bekerja. Karyawan tidak menyukai pekerjaan yang memisahkan mereka secara fisik. Kelompok kerja juga memberikan sistem pendukung sosial kepada para karyawan. Pada umumnya, karyawan sering menggunakan rekan kerjanya sebagai sarana untuk memecahkan masalah pribadi atau sebagai sumber kenyamanan.

Kepuasan kerja itu tidak nampak dan nyata tetapi dapat terwujud dalam suatu hasil pekerjaan. Oleh karena itu kepuasan walaupun sulit dan abstrak tetapi perlu diperhatikan.

Lebih lanjutnya Indrawijaya (2002:72) mengemukakan alasan pentingnya perusahaan memperhatikan kepuasan kerja karyawan. Diantaranya:

- 1) alasan nilai para pegawai menggunakan sebagian waktu bangunnya dalam pekerjaannya. Oleh karena itu baik manajer maupun bawahan menginginkan waktu tersebut dapat digunakan dengan baik dengan penuh kesenangan, kegembiraan, dan kebahagiaan.
- 2) alasan kesehatan jiwa, pekerjaan dan organisasi merupakan faktor yang dapat menimbulkan tekanan psikologis. Juga sudah diketahui bahwa seseorang yang melihat pekerjaan sebagai sesuatu yang tidak berharga atau sebagai sesuatu

yang penting, cenderung membawanya kelingkungan keluarga dan masyarakat sekitar.

- 3) alasan kesehatan jasmani. Hasil penelitian yang dihasilkan oleh palmore(1969) diamerika serikat membuktikan mereka menyenangi pekerjaannya cenderung berumur panjang dibandingkan dengan yang menghadapi pekerjaan yang kurang mereka senangi. Sudah tentu ketetapan hasil penelitian palmor tersebut masih perlu dibuktikan kembali.

Dari ketiga alasan tersebut, dalam kehidupan organisasi modern, dijadikan sebagai tingkat kematangan suatu organisasi.

Menurut Hasibuan (2007:187) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain : balas jasa, penempatan, berat ringannya pekerjaan, suasana dan lingkungan kerja, peralatan, sikap pimpinan dan sifat dari pekerjaannya.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja adalah tinggi rendahnya tingkat kepuasan kerja karyawan yang dirasakan akan mempengaruhi Kinerja Pegawai. Apabila kepuasan kerja tercapai maka Kinerja Pegawai atas organisasi tinggi.

Selain itu ada 5 (lima) dimensi yang berkaitan dengan dengan kepuasan kerja (Kuswadi, 2004) yaitu :

- 1) Gaji dan upah yang diterima (Jumlah gaji atau upah yang diterima dan kelayakan imbalan tersebut)
- 2) Pekerjaan (Tugas Pekerjaan dianggap menarik dan memberikan peluang untuk belajar dan menerima tanggung jawab).

- 3) Peluang promosi.(Terjadinya peluang untuk mencapai kemajuan dalam jabatan).
- 4) Supervisor (Kemampuan untuk menunjukkan perhatian terhadap para pegawai/karyawan)
- 5) Para rekan sekerja.(dimana rekan sekerja bersikap bersahabat, kompeten, saling Bantu membantu, dan berkomitmen untuk mencapai misi dan visi organisasi.

6. Kinerja Pegawai

Faktor yang mempengaruhi kinerja dari individu tenaga kerja diantaranya, skill, motivasi, disiplin kerja, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, imbalan atau intensif, hubungan mereka dengan organisasi dan masih banyak lagi faktor-faktor lainnya. Organisasi atau perusahaan, kinerjanya lebih tergantung pada kinerja dari individu tenaga kerja. Ada banyak cara untuk memikirkan tentang jenis kinerja yang dibutuhkan para tenaga kerja untuk suatu perusahaan agar dapat berhasil diantaranya dengan mempertimbangkan tiga elemen yaitu produktifitas, kualitas dan pelayanan.

Dikemukakan oleh Ambar Teguh Sulistiyani (2003:223) kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya.

Hasibuan (2007) juga mengemukakan bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas

yang dibebankan kepadanya berdasarkan atas kecakapan, pengalaman dan keunggulan serta waktu.

Menurut Veithzal Rivai (2004) kinerja merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peranannya dalam perusahaan.

Maka jelas apa yang telah dikemukakan oleh para ahli diatas bahwa kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu instansi atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negative dari suatu kebijakan operasional.

Dari berbagai pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja seseorang yang dicapai sesuai dengan beban dan tanggung jawabnya.

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis, yang dikutip oleh Anwar Prabu Mangkunegara (2004:67) yang merumuskan bahwa :

$$1). \text{Human Performance} = \text{Ability} + \text{Motivation}$$

$$= \text{Knowledge} + \text{Skill} = \text{Attitude} + \text{Situation}$$

$$2). \text{Motivation} = \text{Attitude} + \text{Situation}$$

$$3). \text{Ability} = \text{Knowledge} + \text{Skill}$$

1). Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*Ability*) Karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge + Skill). Artinya, Karyawan yang memiliki IQ rata-rata (IQ 110 – 120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaannya sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai prestasi kerja yang diharapkan. Oleh karena itu, Karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man on the right place, the right man on the right job*).

2). Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang Karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri Karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri Karyawan untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seorang Karyawan harus sikap mental yang siap secara psikofisik (sikap secara mental, fisik, tujuan dan situasi). Artinya seorang Karyawan harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai serta mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.

Penilaian kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran. Dengan demikian Veithzal Rivai menyatakan bahwa penilaian prestasi adalah merupakan hasil kerja karyawan dalam lingkup tanggungjawabnya.

Menurut Wibowo dalam bukunya yang berjudul *Manajemen Kinerja*, bahwa kunci untuk menciptakan penilaian Kinerja Pegawai yang efektif (Wibowo, 2007:331-332) yaitu :

- 1) Ukuran mempunyai penggunaan spesifik bagi individu atau kelompok individu nyata. Ukuran kinerja yang efektif akan selalu membantu orang memonitor, mengontrol, mengelola, mendiagnosis, memperbaiki, atau merencanakan beberapa aspek pekerjaan menjadi lebih baik.
- 2) Ukuran kinerja ditangkap dan disampaikan kepada pengguna yang dimaksudkan dalam waktu yang ditentukan sebelumnya. Ketepatan waktu merupakan atribut penting terhadap kegunaan, ukuran kinerja yang baik harus disampaikan pada waktu yang tepat sehingga benar-benar dapat dipergunakan.
- 3) Ukuran kinerja dibagikan kepada orang yang tepat pada waktu yang tepat, atau dengan mudah dapat diakses oleh orang yang tepat. Oleh karena itu, harus diidentifikasi siapa pengguna yang memerlukan informasi sehingga dapat dihindari untuk kemungkinan jatuh pada orang yang tidak tepat.
- 4) Ukuran kinerja berarti dapat diserap dan dimengerti dengan cepat dan mudah. Ukuran kinerja yang baik tidak memerlukan studi mendalam untuk memahami arti pentingnya. Ukuran kinerja juga berisi beberapa tipe dasar perbandingan yang cepat membiarkan pengguna membandingkan tingkat kinerja yang diinginkan dengan tingkat kinerja sekarang.
- 5) Penyajian ukuran kinerja harus sesuai dengan pedomanstandar. Penggunaan warna harus memberi makna yang sama untuk semuanya sehingga diperlukan pedoman yang ditentukan lebih dahulu.

Berdasarkan dari definisi Wibowo, bahwa ukuran kinerja dapat dipergunakan untuk sejumlah keperluan yang berbeda. Keperluan tersebut dapat bermula dari sekedar mempertimbangkan tingkat kinerja sekarang, masa depan atau mengawasi secara hati-hati suatu proses yang berlangsung. Pengumpulan ukuran kinerja adalah mengidentifikasi ukuran tersebut yang akan benar-benar membantu mencapai hasil yang diinginkan, kemudian menyampaikannya kepada orang yang benar.

Penilaian kinerja ditujukan untuk memperbaiki atau meningkatkan Kinerja Pegawai dengan meningkatkan kinerja dari Sumber Daya Manusia (SDM). Secara lebih spesifik tujuan dari penilaian Kinerja Pegawai dikemukakan oleh Agus Sunyoto yang dikutip oleh Anwar Prabu Mangkunegara dalam bukunya dengan judul *Evaluasi Kinerja SDM*, (Mangkunegara, 2007:10-11) yaitu:

- 1) Meningkatkan saling pengertian antara Karyawan tentang persyaratan kinerja.
- 2) Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang Karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
- 3) Memberikan peluang kepada Karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dalam meningkatkan kepedulian terhadap karier atau terhadap pekerjaan yang di embannya sekarang.
- 4) Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga Karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.

- 5) Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hal yang perlu diubah.

Berdasarkan tujuan penilaian kinerja, diharapkan SDM Karyawan lebih terlatih dengan baik. Selain melakukan perencanaan, Karyawan juga perlu mendapatkan program pendidikan dan pelatihan (Diklat). SDM Karyawan pemerintahan yang berbasis *e-Government* harus dapat menguasai penggunaan teknologi, khususnya teknologi sistem informasi.

Keuntungan menggunakan sistem penilaian Kinerja Pegawai menurut Anwar Prabu Mangkunegara dalam bukunya dengan judul *Evaluasi Kinerja SDM*, (Mangkunegara, 2007:22) yaitu :

- 1) Mempermudah hubungan antara tujuan perorangan dan tujuan unit kerja.
- 2) Mengurangi kemungkinan terjadinya ketidaksepakatan selama pertemuan evaluasi berjalan sesuai dengan proses perencanaan kinerja.
- 3) Lebih memungkinkan menempatkan manajer dan Karyawan dipihak yang sama, tidak seperti dengan sistem penilaian maupun peringkat.
- 4) Merupakan pendekatan terhadap evaluasi kinerja yang paling mudah dibela secara hukum.

Peneliti berpendapat, bahwa penilaian kinerja sangat baik untuk dilakukan dan merupakan suatu keharusan untuk perbaikan Kinerja Pegawai. Apabila suatu organisasi khususnya di pemerintahan tidak melakukan penilaian kinerja, maka bisa terjadi adanya kekacauan dan kerugian.

Adapun kerugian penggunaan sistem penilaian Kinerja Pegawai menurut Anwar Prabu Mangkunegara, (Mangkunegara, 2007:22) yaitu:

- 1) Memakan waktu yang lebih banyak, karena perlunya menginvestasikan waktu di muka untuk melakukan perencanaan kinerja.
- 2) Meminta manajer dan Karyawan mengembangkan keahlian dalam menuliskan tujuan serta standar yang penting dan dapat diukur.
- 3) Dapat menimbulkan lebih banyak pekerjaan administrasi ketimbang sistem penilaian maupun sistem peringkat.
- 4) Dapat disalahgunakan atau digunakan sambil lalu saja oleh para manajer.

Penggunaan penilaian Kinerja Pegawai juga memiliki kelebihan dan kekurangan tersendiri. Penilaian kinerja menuntut seorang pemimpin dan Karyawan harus kerja sama dengan tujuan utama sebagai patokan.

Penilaian kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Berikut ini ada beberapa pengertian penilaian kinerja yang dikemukakan oleh para ahli :

Tentang penilaian kinerja ditengah kompetisi yang global perusahaan menuntut kinerja yang tinggi dari setiap karyawan hal ini dinyatakan oleh :

Simamora, (2004:338), Penilaian Kinerja (*performance appraisal*) adalah proses yang dipakai oleh perusahaan / organisasi untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja individu karyawan

Untuk lebih memperjelas bagaimana penilaian kinerja dalam sebuah organisasi untuk dapat menghasilkan individu-individu yang berkualitas dan kuantitas yang dihasilkan oleh karyawan maka Hasibuan,(2004) menyatakan bahwa: Penilaian Kinerja adalah menilai rasio hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap karyawan.

Berdasarkan pengertian penilaian kinerja di atas dapat ditarik kesimpulan yang menerangkan bahwa penilaian kinerja di dalam sebuah organisasi modern, penilaian kinerja merupakan mekanisme penting bagi manajemen untuk digunakan dalam menjelaskan tujuan dan standar kinerja dan memotivasi kinerja individu waktu berikutnya. penilaian kinerja menjadi basis bagi keputusan-keputusan yang mempengaruhi gaji, promosi, pemberhentian, pelatihan, transfer, dan kondisi ke karyawan lainnya.

Menurut Veithzal Rivai (2003) penilaian kinerja dapat berguna untuk:

- 1) Mengetahui pengembangan, yang meliputi; identifikasi kebutuhan pelatihan, umpan balik kinerja, menentukan transfer dan penugasan dan identifikasi kekuatan dan kelemahan karyawan.
- 2) Pengambilan keputusan administratif, yang meliputi; keputusan untuk menentukan gaji, promosi, mempertahankan atau memberhentikan karyawan, pengakuan Kinerja Pegawai, PHK dan mengidentifikasi yang buruk.

- 3) Keperluan perusahaan, yang meliputi; perencanaan SDM, menentukan kebutuhan pelatihan, evaluasi pencapaian tujuan perusahaan, informasi untuk identifikasi tujuan, evaluasi terhadap sistem SDM dan penguatan terhadap kebutuhan pengembangan perusahaan.
- 4) Dokumentasi, yang meliputi; kriteria untuk validasi penelitian, dokumentasi keputusan-keputusan tentang SDM dan membantu untuk memenuhi persyaratan hukum.

Sedangkan menurut Hasibuan (2004) tujuan dan kegunaan penilaian prestasi kerja karyawan sebagai berikut :

- 1) Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, demosi, pemberhentian dan penetapan besarnya balas jasa.
- 2) Untuk mengukur prestasi kerja yaitu sejauh mana karyawan bisa sukses dalam pekerjaannya.
- 3) Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektifitas seluruh kegiatan di dalam perusahaan.
- 4) Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja dan peralatan kerja.
- 5) Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada di dalam organisasi.
- 6) Sebagai alat untuk meningkatkan budaya organisasi karyawan sehingga dicapai tujuan mendapatkan performance kerja yang baik.

- 7) Sebagai alat untuk mendorong atau membiasakan para atasan (Supervisor, Manajer, Administrator) untuk mengobservasi perilaku bawahan supaya diketahui minat dan kebutuhan-kebutuhan bawahannya.
- 8) Sebagai alat untuk bisa melihat kekurangan atau kelemahan-kelemahan di masa lampau dan meningkatkan kemampuan karyawan selanjutnya.
- 9) Sebagai kriteria di dalam menentukan seleksi dan penempatan karyawan.
- 10) Sebagai alat untuk mengidentifikasi kelemahan-kelemahan personal dan dengan demikian bisa dijadikan sebagai bahan pertimbangan agar bisa diikutsertakan dalam program latihan kerja tambahan.

B. Penelitian Terdahulu

Pada tinjauan penelitian sebelumnya akan dibahas secara lengkap jurnal yang mendukung sebagai dasar pembahasan interpretasi penelitian pada bahan sebelumnya. Pembahasan dan uraian penelitian sebelumnya yang sesuai dengan variabel Sistem Informasi Manajemen, Budaya Organisasi Karyawan terhadap Kinerja Pegawai, yaitu :

- 1) **Andi Maslan** Jurnal Ipteks Terapan volume 6 No. 1 Maret 2012 “ Analisis kepuasan penggunaan terhadap kinerja sistem E-Procurement (pengadaan barang/ jasa secara elektronik) pada badan perusahaan Batam”. Penelitian ini mempunyai tujuan untuk menganalisis kepuasan pengguna terhadap kinerja sistem E-procurement pada otorita batam dengan variabel bebas dari segi fungsi content, accuracy, format, ease of use, dan timeliness. Dengan menggunakan model yang dikembangkan oleh Doll dan Deng. Analisis ini dilakukan untuk mengetahui harapan pengguna terhadap kinerja sistem e-

procurement, dimana diantara kelima variabel tersebut yang mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan pengguna, dan harapan – harapan yang seperti apa yang pengguna harapkan. Pengujian hubungan antar variabel menggunakan model dengan bantuan metode statistik, karena kepuasan pengguna akan terpenuhi apabila proses penyampaian hasil atau output dari sistem kepada pengguna sesuai dengan apa yang dipersepsikan oleh pengguna, perbedaan cara penyampaian dari apa yang dipersepsikan konsumen. Dari hasil analisis dilihat bahwa pengguna masih belum puas terhadap kualitas sistem e-procurement. Ini disebabkan karena ada kenyataan tidak sesuai dengan yang diharapkan.

- 2) **Sabri Hasan** dalam Jurnal (Hasan, 2010) yang berjudul “Pengaruh Kualitas Layanan, Citra, Nilai dan Kepuasan terhadap Loyalitas Pasien”. Dalam penelitian ini ditemukan bahwa Citra rumah sakit berpengaruh terhadap nilai pasien, dimana hal tersebut sesuai dengan yang dikemukakan oleh Kotler yang menyatakan bahwa nilai dari suatu Citra mampu mempengaruhi nilai total konsumen. Hal tersebut juga didukung oleh penelitian Hart dan Rosenberg (Hart & Rosenberg, 2004) dan Sri Astuti (Kepuasan Pasien Terhadap Pelayanan Rumah Sakit, 2004) yang menyatakan Citra yang baik akan memberikan nilai kepada konsumen.

- 3) **Anton Hariyanto (2001)** dalam jurnal yang berjudul “Pengaruh penggunaan teknologi informasi, Sistem Manajemen mutu dan budaya organisasi terhadap Kinerja Manajemen Akademi Sekretariat dan Manajemen Don Bosco” Dalam penelitian ini ditemukan bahwa penggunaan teknologi, sistem informasi manajemen, budaya organisasi secara bersamaan berpengaruh terhadap kinerja

C. Kerangka Pemikiran

Dalam penelitian ini dapat dibuat kerangka pemikiran yang menunjukkan hubungan antar variabel yang akan diteliti. Penelitian ini intinya akan memotret variabel budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap Kinerja Pegawai.

Kualitas Sistem Informasi Manajemen (X_1), Yang menjadi indikator kualitas sistem informasi manajemen menurut B. Davis (2005) antara lain: (1) Manusia, (2) Manusia Sebagai Pengolah Informasi, (3) Konsep Sistem, (4) Konsep Organisasi dan Manajemen, (5) Konsep Pengambilan Keputusan, dan (6) Nilai Informasi.

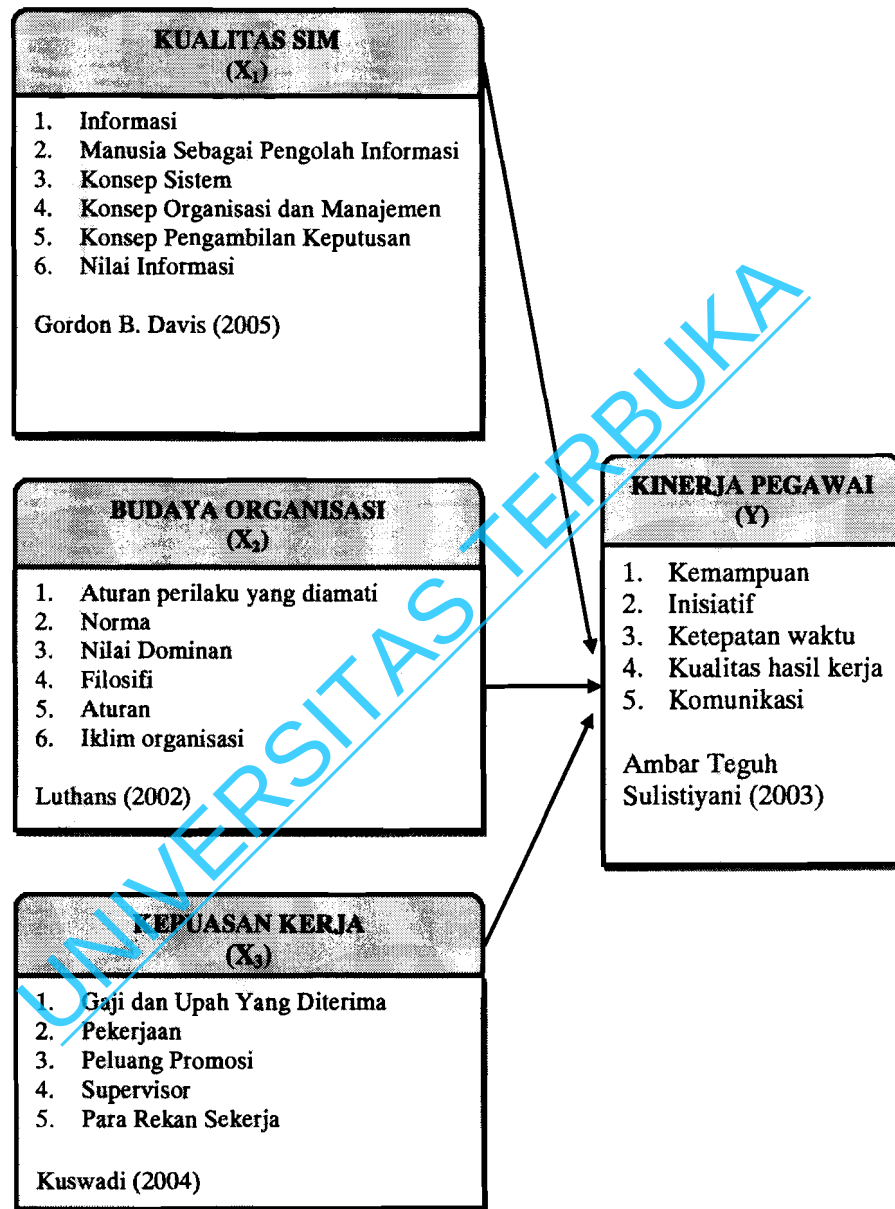
Budaya organisasi (X_2) terdiri dari karakteristik yang relatif stabil. Budaya itu dikembangkan dari tahun ke tahun dan berakar pada nilai yang kuat diyakini karyawan sehingga mendapatkan komitmen yang kuat. Selanjutnya, ada sejumlah kekuatan terus bekerja mempertahankan budaya tersebut. Budaya organisasi berfungsi sebagai perekat, pemersatu, identitas, citra, motivator bagi seluruh pegawai dan orang-orang yang ada di dalamnya. Yang menjadi indikator budaya organisasi menurut Luthans (2003) adalah : (1) Aturan perilaku yang diamati, (2) Norma, (3) Nilai Dominan, (4) Filosofi, (5) Aturan, (6) Iklim organisasi.

Kepuasan Kerja (X_3) Menurut Mathis dan Jackson (2003) meskipun kepuasan kerja itu menarik dan penting, hal yang paling mendasar adalah pengaruh kepuasan kerja terhadap organisasi yang akan mempengaruhi Kinerja Pegawai. Selain itu ada 5 (lima) dimensi yang berkaitan dengan kepuasan kerja (Kuswadi, 2004:13) yaitu : (1) Gaji dan upah yang diterima, (2) Pekerjaan, (3) Peluang promosi, (4) Supervisor, dan (5) Para rekan sekerja.

Kinerja Pegawai (Y), Faktor yang mempengaruhi kinerja dari individu tenaga kerja diantaranya, skill, motivasi, disiplin kerja, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, imbalan atau intensif, hubungan mereka dengan organisasi dan masih banyak lagi faktor – faktor lainnya. Definisi kinerja menurut Ambar Teguh Sulistiyani (2003:223) “Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya”.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu kombinasi dari kemampuan yang dimiliki oleh seseorang, serta usaha dan kesempatan yang dinilai dari hasil kerjanya. Indikator Kinerja Pegawai menurut Ambar Teguh Sulistiyani (2003) adalah : (1) Kemampuan (*capability*), (2) Prakarsa inisiatif (*initiative*), (3) Ketepatan waktu (*time accuracy*), (4) Kualitas hasil kerja (*quality of work*), dan (5) Komunikasi (*communication*).

Untuk mempermudah dalam penelitian, peneliti menyusun bagan alur kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 2.1; Alur Kerangka Pemikiran

D. Hipotesis Penelitian

Penulis merumuskan hipotesis berkenaan dengan masalah yang diteliti sebagai berikut:

1. Sistem Informasi Manajemen dapat memberikan manfaat bagi Pegawai pada Badan Pengusahaan Batam (BP Batam).
2. Budaya Organisasi dapat memberikan kenyamanan bagi Pegawai pada Badan Pengusahaan Batam (BP Batam).
3. Kepuasan Kerja dapat memberikan manfaat bagi Badan Pengusahaan Batam (BP Batam).
4. Kinerja Pegawai akan dapat memberikan keuntungan bagi Badan Pengusahaan Batam (BP Batam).
5. Kualitas Sistem Informasi Manajemen berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengusahaan Batam (BP Batam).
6. Budaya Organisasi Karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengusahaan Batam (BP Batam).
7. Kepuasan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengusahaan Batam (BP Batam).
8. Kualitas Sistem Informasi Manajemen, Budaya Organisasi Karyawan dan Kepuasan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengusahaan Batam (BP Batam).

E. Definisi Operasional

Variabel penelitian adalah objek yang diteliti yang mempunyai variasi nilai. Menurut Nazir (2003) “variabel adalah konsep yang mempunyai bermacam-macam nilai. Variabel dapat juga dibagi sebagai variabel dependen dan variabel independen (variabel bebas)”. Maka dalam penelitian ini penulis mengemukakan dua variabel yang akan diteliti. Adapun variabel tersebut adalah:

1. Variabel Independen (Variabel Bebas)

Dalam hal terdapat hubungan antara dua variabel, misalnya antara variabel Y dan variabel X, maka jika variabel Y disebabkan oleh variabel X, maka variabel X dinamakan variabel independen atau variabel bebas (Nazir, 2003). Sedangkan menurut Sugiyono (2006) “variabel independen sering disebut sebagai variabel stimulus, input, prediktor, dan *antecedent*. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai Variabel Bebas, yaitu variabel yang menjadi sebab timbulnya atau berubahnya variabel dependen (variabel terikat). Jadi variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi”.

Variabel Independen atau variabel bebas mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel independen (variabel X) dalam penelitian ini adalah Kualitas Sistem Informasi Manajemen (X_1), Budaya Organisasi (X_2) dan Kepuasan Kerja (X_3).

Tabel 2.1 : Operasional Variabel X_1

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Kualitas SIM (X_1)	Informasi	- Adanya informasi yang diberikan dari sistem informasi manajemen sangat bermanfaat bagi karyawan - Adanya Informasi yang dihasilkan dari sistem informasi manajemen sangat membantu karyawan dalam bekerja	Ordinal
	Manusia Sebagai Pengolah Informasi	- Adanya sistem pengoperasian pendataan database karyawan sangat membantu karyawan dalam mengolah informasi yang ada - Semua Karyawan mampu dalam penerapan sistem informasi manajemen yang ada	Ordinal
	Konsep Sistem	- Adanya pembekalan karyawan untuk penerapan konsep sistem informasi manajemen yang ada - Adanya pemahaman atas konsep sistem informasi manajemen yang ada mempunyai aplikasi kepegawaian yang lengkap	Ordinal
	Konsep Organisasi dan Manajemen	- Adanya penerapan konsep organisasi dan manajemen sudah tertata dengan baik - Adanya konsep organisasi dan manajemen sangat mendukung dalam sistem informasi manajemen yang lebih baik untuk perusahaan	Ordinal
	Konsep Pengambilan Keputusan	- pengambilan keputusan yang dihasilkan oleh sistem informasi manajemen sudah yang lebih baik dari sebelumnya - Adanya konsep pengambilan keputusan seperti pendataan gaji untuk karyawan tidak pernah salah yang dilakukan oleh sistem	Ordinal
	Nilai Informasi	- Adanya nilai informasi yang diberikan sistem mempunyai nilai positif untuk perusahaan - Adanya sistem informasi manajemen seperti pendataan absensi karyawan mempunyai nilai informasi yang menguntungkan bagi karyawan	

Sumber : Gordon B. Davis (2005)

Tabel 2.2; Operasional Variabel Budaya Organisasi (X₂)

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Budaya Organisasi (X₂)	Aturan perilaku yang diamati	1. Adanya saling menghormati baik dari yang berbeda suku, agama maupun ras dalam lingkungan kerja 2. Adanya saling tolong menolong dan mempunyai etika yang baik kepada siapapun itu dalam lingkungan kerja	<i>Ordinal</i>
	Norma	1. Adanya kebijakan manajemen sudah memperhitungkan efek hasil-hasil terhadap anda dalam mencapai tujuan perusahaan 2. Adanya perhatian perusahaan yang besar terhadap anda dalam menyelesaikan tugas guna mencapai tujuan perusahaan	<i>Ordinal</i>
	Nilai Dominan	1. Adanya bekerja secara tim akan meningkatkan efisiensi dan kualitas produk 2. Adanya kemampuan bekerja secara tim dalam melaksanakan tugas dengan karyawan lainnya	<i>Ordinal</i>
	Filosofi	1. Adanya aturan yang harus dipatuhi berlaku untuk semua karyawan 2. Adanya bersaing dengan karyawan lainnya dalam pencapaian prestasi kerja	<i>Ordinal</i>
	Aturan	1. Adanya organisasi/perusahaan bersikap terbuka terhadap tuntutan perubahan situasi kerja yang diinginkan oleh para karyawan 2. Adanya perusahaan memperhatikan kesejahteraan karyawannya	<i>Ordinal</i>
	Iklim organisasi	1. Adanya karyawan menjalin hubungan yang akrab dengan rekan sekerja 2. Adanya karyawan yang melayani setiap klain/konsumen dengan baik 3. Dalam lingkungan kerja kita harus saling menghormati baik dari yang berbeda suku, agama maupun ras	<i>Ordinal</i>

Sumber : Luthans (2003)

Tabel 2.3; Operasional Variabel Kepuasan Kerja (X_3)

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Kepuasan Kerja (X_3)	Gaji dan Upah Yang Diterima	1. Banyaknya bayaran yang diberikan oleh perusahaan, kelayakan atau keadilan, dan cara pembayaran 2. Jumlah gaji atau upah yang diterima dan kelayakan imbalan tersebut	<i>Ordinal</i>
	Pekerjaan	1. Tugas Pekerjaan dianggap menarik dan memberikan peluang untuk belajar dan menerima tanggung jawab 2. Kesempatan untuk meraih sukses dan penguasaan langkah dan metode	<i>Ordinal</i>
	Peluang Promosi	1. Kesempatan untuk promosi, kejujuran dan dasar untuk promosi 2. Terjadinya peluang untuk mencapai kemajuan dalam jabatan	<i>Ordinal</i>
	Supervisor	1. Kemampuan untuk menunjukkan perhatian terhadap para pegawai/karyawan 2. Pujian atas pelaksanaan, penghargaan atas selesainya pekerjaan dan kritik	<i>Ordinal</i>
	Para Rekan Sekerja	1. Dimana rekan sekerja bersikap bersahabat, kompeten, saling Bantu membantu, dan berkomitmen untuk mencapai misi dan visi organisasi 2. Kemampuan, kesukaan menolong dan keramahan	<i>Ordinal</i>

Sumber : Kuswadi (2004)

2. Variabel Dependen (Variabel Terikat)

Sama seperti yang sudah dijelaskan terlebih dahulu, variabel yang tergantung atas variabel lain dinamakan variabel dependen (Nazir,2003) atau dengan kata lain variabel dependen merupakan konsekuensi. Menurut DR. Sugiyono (2006), “variabel dependen sering disebut sebagai variabel respon, kriteria, konsekuensi. Dalam bahasa Indonesia disebut dengan variabel terikat, dan

merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi atribut, karena adanya variabel bebas. Maka Variabel dependen (Y) dalam penelitian ini adalah Kinerja Pegawai.

Operasional variabel untuk penelitian ini dapat dijelaskan seperti tabel di bawah ini:

Tabel 2.4; Operasional Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Kinerja Pegawai (Y)	Kemampuan	1. Adanya karyawan yang bersedia untuk membantu rekan kerja yang membutuhkan bantuan dalam menyelesaikan pekerjaannya demi memajukan perusahaan 2. Adanya kemampuan karyawan yang bekerja sama dengan sesama karyawan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan	<i>Ordinal</i>
	Inisiatif	1. Adanya kesediaan karyawan melakukan pekerjaan tanpa diperintah oleh atasan 2. Adanya kesediaan waktu atas pekerjaan yang dilakukan dan bersemangat menyelesaikan tugas tersebut	<i>Ordinal</i>
	Ketepatan waktu	1. Akan bekerja dengan tepat waktu atas tugas telah diberikan atasan 2. Akan bekerja sampai tuntas atas apa yang diberikan oleh atasan	<i>Ordinal</i>
	Kualitas hasil kerja	1. Jika kualitas hasil kerja yang baik maka memerlukan ketelitian dan ketepatan dalam bekerja 2. Adanya hasil kerja yang maksimal dibutuhkan keterampilan dalam bekerja	<i>Ordinal</i>
	Komunikasi	1. Adanya komunikasi yang baik dengan rekan kerja 2. Adanya interaksi antara atasan dan bawahan untuk mendukung aktivitas pekerjaan	<i>Ordinal</i>

Sumber : Ambar teguh sulistiyani (2003)

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian Deskriptik dan Kuantitatif. Dimana penelitian dengan metode deskriptif menurut Nazir (2003) adalah “suatu metode dalam meneliti status sekelompok manusia, suatu objek, suatu set kondisi, suatu sistem pemikiran, ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang. Tujuan dari penelitian deskriptif ini adalah untuk membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki.

Penelitian ini deskriptif untuk menganalisis distribusi frekwensi dan rata-rata dari persepsi responden dan juga verifikatif untuk melihat hubungan dan pengaruh antar variabel, yaitu pengaruh antara variabel indenpenden Kualitas Sistem Informasi Manajemen (X_1), Budaya Organisasi (X_2) dan Kepuasan Kerja (X_3) terhadap *variable dependent* Kinerja Pegawai (Y). Objek Penelitian adalah Pegawai Badan Pengusahaan Batam (BP Batam), unit analisis Pegawai Badan Pengusahaan Batam (BP Batam). Adapun data primer dimana menurut Nazir (2003:50) “data primer merupakan sumber-sumber dasar yang merupakan bukti atau saksi utama dari kejadian yang lalu”, diperoleh dari Pegawai Badan Pengusahaan Batam (BP Batam), sedangkan data sekunder dimana menurut Nazir (2003) “data sekunder merupakan catatan tentang adanya suatu peristiwa ataupun catatan-catatan yang jaraknya telah jauh dari sumber orisinal”, diperoleh dari

Pegawai Badan Pengusahaan Batam (BP Batam).

Adapun desain penelitian menurut Nazir (2003) adalah “semua proses yang diperlukan dalam perencanaan dan pelaksanaan penelitian”. Sehingga desain penelitian di dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Desain dalam Perencanaan penelitian.

Dalam merencanakan penelitian, desain dimulai dengan mengadakan penyelidikan dan evaluasi terhadap penelitian yang sudah dikerjakan dan diketahui dalam memecahkan masalah. Dari penyelidikan itu akan terjawab bagaimana hipotesis dirumuskan dan diuji dengan data yang diperoleh untuk memecahkan suatu masalah. Pada taraf ini juga penulis menentukan metode yang akan dipakai dalam penelitian, Nazir (2003) seperti yang sudah penulis jelaskan terlebih dahulu yaitu deskriptik dan verifikatif.

2) Desain Pelaksanaan penelitian

Menurut Nazir (2003) “desain pelaksanaan penelitian meliputi proses membuat percobaan ataupun pengamatan serta memilih pengukuran-pengukuran variabel, memilih prosedur dan teknik sampling, alat-alat untuk mengumpulkan data kemudian membuat *coding*, *editing*, dan memproses data yang dikumpulkan. Dalam pelaksanaan penelitian termasuk juga proses analisis data serta membuat pelaporan”. Oleh Suchman (1967) dalam Moh. Nazir (2003) desain pelaksanaan penelitian terdiri atas : desain sampel, desain alat (instrumen), desain administrasi, desain analisis.

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Hapzi dan Nandan (2012:96) “Populasi adalah seluruh kumpulan elemen yang sejenis akan tetapi berbeda karena karakteristiknya. Menurut Kountur, (2007) “ populasi adalah suatu kumpulan menyeluruh dari suatu objek yang merupakan perhatian peneliti. Objek penelitian dapat berupa makhluk hidup, benda, sistem dan prosedur, fenomena, dan lain-lain”.

Dalam melakukan penelitian ini, populasi yang akan diteliti adalah Pegawai Badan Pengusahaan Batam (BP Batam), dengan jumlah sesuai dengan data yang penulis dapatkan yaitu: 240 Pegawai, dengan rincian data sebagai berikut :

Tabel 3.4; Populasi Karyawan Badan Pengusahaan Batam (BP Batam)

Tahun	Laki - Laki	Pecampuan	Jumlah
2012	130	110	240
TOTAL			240

Sumber : HRD Badan Pengusahaan Batam (BP Batam)

2. Teknik Penarikan Sampel

Sebuah sampel adalah bagian dari populasi. Survei sampel adalah suatu prosedur dimana hanya sebagian dari populasi saja yang diambil dan dipergunakan untuk menentukan sifat serta ciri yang dikehendaki dari populasi (Nazir,2003). Masih menurut pendapat Nazir, (2003) yang mengatakan “ dalam mencari sampel, para ahli biasanya menggunakan *probability sample*, dimana *probability sample* adalah suatu sampel yang ditarik sedemikian rupa, dimana

suatu elemen (unsur) individu dari populasi tidak didasarkan pada pertimbangan pribadi, tetapi tergantung kepada aplikasi kemungkinan (probabilitas)".

Menurut Kountur (2007) "sampel adalah bagian dari populasi. Pada umumnya kita tidak bisa mengadakan penelitian kepada seluruh anggota dari suatu populasi karena terlalu banyak. Oleh karena itu kita dapat mengambil beberapa representatif dari suatu populasi dan kemudian diteliti. Representatif inilah yang dimaksud dengan sampel".

Di dalam penelitian ini dan berdasarkan data yang penulis peroleh dimana jumlah pegawai Badan Pegusahaan Batam (BP Batam) yang memiliki jumlah yang lumayan besar sehingga metode yang penulis pakai adalah metode *simple random sampling*. Berbagai alasan menggunakan metode tersebut antara lain:

- 1) Keterbatasan waktu penelitian, biaya, dan sumber daya manusia, membuat peneliti harus meneliti sebagian dari elemen penelitian;
- 2) Populasi pegawai Badan Pegusahaan Batam (BP Batam) yang begitu banyak sehingga dalam prakteknya tidak mungkin seluruh elemen diteliti.

Untuk menentukan besarnya sampel dari populasi yang ada, penulis menggunakan rumus Taro Yamane yang dikutip oleh Rakhmat (1998) yaitu :

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

Keterangan :

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

α = level signifikansi yang diinginkan, yang umumnya 0,05 untuk non eksakta atau 0,01 untuk eksakta.

Berdasarkan rumus tersebut maka diperoleh jumlah sampel sebagai berikut:

$$n = \frac{240}{240 \cdot (0,05)^2 + 1}$$

$$n = 150$$

Dari jumlah populasi sebesar 240 dengan tingkat kesalahan pengambilan sampel sebesar 5 % sehingga jumlah sampel minimal yang harus diambil adalah 150 responden.

C. Instrumen Penelitian

Menurut Kountur (2007) “Pengumpulan data dapat dilakukan dengan beberapa cara tergantung pada instrumen yang digunakan dan sumber datanya. Sedangkan data dari suatu penelitian diperoleh dari bermacam-macam sumber”, seperti yang sudah dijelaskan pada bab-bab sebelumnya yaitu:

1) Sumber sekunder, yang dikenal dengan data sekunder

Pengumpulan data dari sumber sekunder tidak membutuhkan instrumen dimana data sekunder menurut Kountur (2007) adalah “data yang bersumber dari hasil penelitian orang lain yang dibuat untuk maksud yang berbeda”. Sedangkan menurut Nazir (2003) sumber sekunder adalah catatan tentang adanya suatu peristiwa, ataupun catatan-catatan yang jaraknya telah jauh dari sumber orisinal”. Adapun data-data sekunder pada penelitian ini penulis peroleh dari Pemerintah Kota Batam.

2) Sumber primer, yang dikenal dengan data primer

Menurut Kountur (2007) "data primer adalah data yang dikumpulkan peneliti langsung dari sumber utamanya". Sedangkan menurut Nazir (2003) "sumber primer tempat atau gudang penyimpanan yang orisinal dari sejumlah data. Data primer merupakan sumber-sumber dasar yang merupakan bukti atau saksi utama dari kejadian yang lalu". Data primer pada penelitian ini penulis peroleh dengan cara seperti di bawah ini:

D. Prosedur Pengumpulan Data

1) **Wawancara / *interview***

Yang dimaksud dengan wawancara adalah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab, sambil bertatap muka antara si penanya atau pewawancara dengan si penjawab atau responden dengan menggunakan alat yang dinamakan *interview guide* (panduan wawancara) (Nazir, 2003).

Menurut Kountur (2007) "wawancara adalah cara pengumpulan data yang dilakukan dengan bertanya dan mendengarkan jawaban langsung dari sumber utama data. Peneliti merupakan pewawancara dan sumber data adalah orang yang diwawancarai".

Dalam penelitian penulis melakukan wawancara terhadap beberapa Pegawai Badan Pengusahaan Batam (BP Batam) mengenai Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja serta banyak hal-hal lain yang penulis tanyakan sehubungan dengan penelitian. Dimana nantinya informasi yang diperoleh dari wawancara tersebut dapat mendukung penelitian ini.

2) Penyebaran Kuesioner

Untuk mendapatkan data dari penyebaran kuesioner maka Kountur, (2007) menjelaskan “ Kuesioner adalah pertanyaan tertulis yang diberikan kepada responden untuk dijawab. Responden dapat memberikan jawaban dengan memberi tanda pada salah satu atau beberapa jawaban yang telah disediakan, atau dengan menuliskan jawabannya”

Menurut Nazir (2003) “Pertanyaan-pertanyaan yang terdapat dalam kuesioner, atau daftar pertanyaan tersebut cukup terperinci dan lengkap. Hal ini membedakan daftar pertanyaan dengan *interview guide*. Jika yang menuliskan isian ke dalam kuesioner adalah responden, maka daftar pertanyaan tersebut dinamakan kuesioner sedangkan jika yang menulis isiannya adalah pencatat yang membawakan daftar isian dalam suatu tatap muka, maka daftar pertanyaan tersebut dinamakan *schedule*”

E. Metode Analisis Data

1. Analisis Deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistik yang berfungsi untuk mendiskripsikan atau memberi gambaran terhadap obyek yang diteliti melalui data sampel atau populasi sebagaimana adanya, tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum (Sugiono,2006). Analisis statistik *deskriptif* bertujuan untuk menyajikan informasi profil responden seperti demografi responden, yang terdiri dari: Nama, Usia, Jenis Kelamin, Pendidikan Terakhir, Pekerjaan.

Uji statistik deskriptif ini bertujuan untuk menyajikan informasi seperti rata-rata, minimum, maksimum dan lainnya.

Suatu objek mempunyai ciri atau sifat. Jika kita mengukur suatu objek, yang diukur sebenarnya bukanlah objek tersebut, bukan pula sifatnya tetapi yang diukur adalah indikan dari sifat tersebut. Indikan maksudnya adalah sesuatu yang menunjukkan pada sesuatu yang lain. Angka diberikan kepada indikan dari sifat perilaku. Kemudian mengadakan pengamatan terhadap indikan-indikan, angka-angka disubsitusikan dengan indikan, dan kemudian dianalisis secara statistik (Nazir:2003). Terdapat 4 jenis skala pengukuran dalam penelitian, yaitu skala nominal, ordinal, interval dan ratio.

Skala nominal digunakan untuk mengklasifikasi obyek, individual atau kelompok yang ada dalam variabel ke dalam kategori yang berbeda. Skala ordinal memberikan informasi tentang kehadiran karakteristik tertentu serta peringkat relatif karakteristik berbeda yang dimiliki oleh obyek atau individu.

Skala interval mempunyai karakteristik seperti yang dimiliki oleh skala nominal dan ordinal dengan ditambah karakteristik lain, yaitu berupa adanya interval tetap.

Sedangkan skala ratio mempunyai semua karakteristik yang dipunyai oleh skala nominal, ordinal, interval dengan kelebihan skala ini mempunyai nilai 0 empiris absolut atau mempunyai titik awal nol yang berkaitan dengan ketidakhadiran variabel yang sedang diukur (Jonathan Sarwono, 2012).

Dalam penelitian ini, untuk mengetahui sikap para responden terhadap tanggapan yang mereka berikan, penulis menggunakan skala *likert* dengan skor 1-5 yang diekspresikan mulai dari yang paling negatif, netral sampai ke yang paling positif, seperti di bawah ini.

Tabel 3.1. Skala Likert

Skor	Kriteria
1	Sangat Tidak Setuju
2	Tidak Setuju
3	Cukup Setuju
4	Setuju
5	Sangat Setuju

Menurut Husin Umar (2003) Perhitungan skor setiap komponen yang diteliti adalah dengan mengalikan seluruh frekuensi data dengan Nilai bobot. Skor terendah dapat diperoleh dari bobot terendah dikali dengan jumlah sampel, sedangkan skor tertinggi dapat diperoleh dari bobot tertinggi dikalikan dengan jumlah sample

$$(RK) = \frac{n(m-1)}{m}$$

N = sumpah sampel

M = jumlah alternatif item jawaban

RK = Rentang Skala

Rentang Skala dalam penelitian diperoleh :

Berdasarkan rumus tersebut maka diperoleh jumlah rentang skala sebagai berikut :

$$RK = \frac{150 (5 - 1)}{5}$$

$$RK = \frac{600}{5} = 120$$

Jadi kelas rentang skala pada penelitian ini adalah.

Tabel 3.2.: Rentang Skala

No	Rentang Skala	Kriteria
1	150 – 270	Sangat Tidak bermanfaat, Sangat Tidak Setuju
2	271 – 391	Tidak bermanfaat, Tidak Setuju
3	392 – 512	Cukup Bermanfaat, Cukup Setuju
4	513 – 633	Bermanfaat, Setuju
5	634 – 754	Sangat Bermanfaat, Sangat Setuju

Berdasarkan tabel 3.1 diatas setiap satu rentang skala mewakili tiga variabel yaitu X_1 , X_2 , X_3 dan Y .

2. Analisis Kualitas Data

Untuk mengetahui bahwa instrumen yang digunakan sudah valid sehinggakan akan menghasilkan data yang akurat yang sesuai dengan kebutuhan penelitian maka perlu dilakukan pengujian.

a. Uji Validitas

Menurut Cook dan Campbell (1979) validitas adalah “kondisi yang mendekati kebenaran atau kesalahan yang terdapat dalam inferensi, proposisi, atau kesimpulan”. Menurut Worthen et al (1993) validitas adalah “tingkatan dimana pengukuran mencapai tujuan dimana pengukuran tersebut digunakan” (Sarwono, 2012).

Pengujian validitas dibagi menjadi 3 yaitu pengujian validitas konstruksi (Construct validity), pengujian validitas isi (content validity), pengujian validitas eksternal. Untuk menguji validitas konstruksi, maka dapat digunakan pendapat dari ahli (*judgment experts*). Dalam hal ini setelah instrumen dikonstruksi tentang aspek-aspek yang akan diukur dengan berlandaskan teori tertentu, maka selanjutnya dikonstruksikan dengan ahli.

Para ahli diminta pendapatnya tentang instrumen yang telah disusun itu. Mungkin para ahli akan memberi pendapat : instrumen dapat digunakan tanpa perbaikan, ada perbaikan, dan mungkin dirombak total. Jumlah tenaga ahli yang digunakan minimal tiga orang dan umumnya mereka yang telah bergelar doktor sesuai dengan lingkup yang diteliti (Sugiyono, 2006).

Menurut Sarwono (2012), validitas Konstruk (Construct validity) berkaitan dengan tingkatan dimana skala mencerminkan dan berperan sebagai konsep yang sedang diukur. Dua aspek pokok dalam validitas konstruk ialah secara alamiah bersifat teoritis dan statistik.

Untuk instrumen yang berbentuk test, maka pengujian validitas isi dapat dilakukan dengan membandingkan antara isi instrumen dengan materi pelajaran

yang telah diajarkan. Secara teknis pengujian validitas konstruksi dan validitas isi dapat dibantu dengan menggunakan kisi-kisi instrumen. Dalam kisi-kisi itu terdapat variabel yang diteliti, indikator sebagai tolak ukur dan nomor butir (item) pernyataan-pernyataan yang telah dijabarkan dari indikator.

Dengan kisi-kisi instrumen itu maka pengujian validitas dapat dilakukan (Sugiyono,2006). Menurut Sarwono (2012), validitas isi (content validity) menyangkut tingkatan dimana item-item skala mencerminkan domain konsep yang sedang diteliti. Suatu domain konsep tertentu tidak dapat begitu saja dihitung semua dimensinya karena domain tersebut kadang mempunyai atribut yang banyak atau bersifat multidimensional.

Validitas eksternal instrumen diuji dengan cara membandingkan (untuk mencari kesamaan) antara kriteria yang ada pada instrumen dengan fakta-fakta empiris yang terjadi di lapangan. Misalnya instrumen untuk mengukur kinerja sekelompok pegawai, maka kriteria kinerja pada instrumen itu dibandingkan dengan catatan-catatan di lapangan (empiris) tentang kinerja pegawai yang baik. Bila telah terdapat kesamaan antara kriteria dalam instrumen dengan fakta di lapangan, maka dapat dinyatakan instrumen tersebut mempunyai validitas eksternal yang tinggi (Sugiyono,2006).

Untuk menghitung validitas suatu kuesioner digunakan teknik korelasi dengan menggunakan rumus Spearman Correlation dan Pearson (Product moment correlation) jika data berskala ordinal, sedangkan untuk mengetahui diskriminan yang membedakan digunakan uji t dengan cara membedakan 50% skor tertinggi dengan 50% skor terendah. Jika ditemukan $t_{hitung} \geq t_{table}$ maka alat tersebut

valid. Sedangkan untuk menentukan butir-butir pertanyaan sudah valid maka ketentuannya, nilai koefisien korelasi (r_i) hasil perhitungan harus positif. Jika hasilnya negatif maka butir pertanyaan tersebut tidak valid dan harus dihilangkan untuk analisis selanjutnya. Nilai koefisien korelasi (r_i) hasil perhitungan harus lebih besar dari nilai koefisien dari *table*. Jika nilai koefisien korelasi lebih kecil dari *table*, maka butir pertanyaan tersebut tidak valid dan harus dihilangkan untuk analisis selanjutnya. Contoh jika kita mengambil tingkat kesalahan 10% atau probabilitas / signifikansi / alpha sebesar 0,1; maka nilai r_i *table* sebesar 0,240; sedangkan untuk tingkat kesalahan 5% atau probabilitas/signifikansi/ alpha sebesar 0,05 maka nilai r_i *table* sebesar 0,306 dengan demikian untuk tingkat kesalahan 10% maka koefisien korelasi (r_i) hasil perhitungan harus lebih besar dari 0,240 untuk tingkat kesalahan 5% maka koefisien korelasi (r_i) hasil perhitungan harus lebih besar dari 0,306 (Sarwono, 2012:85-86).

Berdasarkan penjelasan di atas, Irianto (2010) menjelaskan bahwa korelasi yang sering digunakan oleh peneliti (terutama peneliti yang mempunyai data-data interval) adalah korelasi pearson atau *Product Moment Correlation*.

Adapun beberapa persyaratan yang harus dipenuhi apabila kita menggunakan rumus ini adalah: pengambilan sampel dari populasi harus random, data yang dicari korelasinya harus berskala interval atau ratio, variasi skor kedua variabel yang akan dicari korelasinya harus sama, distribusi skor variabel yang dicari korelasinya hendaknya merupakan distribusi unimodal, hubungan antara variabel X dan Y hendaknya linier.

Korelasi Pearson dapat dihitung dengan rumus seperti di bawah ini:

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

Keterangan:

r = Koefisien Korelasi Product Moment.

X^2 = Kuadrat masing-masing skor/nilai variabel X

Y^2 = Kuadrat masing-masing skor/nilai variabel Y

XY = Hasil kali masing-masing skor/nilai variabel X dan Y

$\sum X$ = Jumlah skor / nilai variabel X

$\sum Y$ = Jumlah skor / nilai variabel Y

$(\sum X^2)$ = Jumlah kuadrat skor / nilai variabel X

$(\sum Y^2)$ = Jumlah kuadrat skor / nilai variabel Y

$(\sum XY)$ = Jumlah hasil kali / nilai variabel X dan Y

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas secara umum dikatakan adanya konsistensi hasil pengukuran hal yang sama jika dilakukan dalam konteks waktu yang berbeda. Menurut Mehrens dan Lehman (1987), reliabilitas merupakan tingkat konsistensi antara dua pengukuran terhadap hal yang sama. Menurut Worthen et al (1993), reliabilitas merupakan pengukuran stabilitas, ketergantungan, dan kepercayaan

serta konsistensi suatu test dalam mengukur hal yang sama di waktu yang berbeda. Untuk menghitung reliabilitas digunakan pendekatan-pendekatan sebagai berikut:

- 1) Tes ulang : dilakukan dengan cara menguji kuesioner kepada kelompok tertentu, misalnya A kemudian dilihat skornya. Beberapa waktu kemudian kuesioner yang sama diujikan kepada kelompok yang sama, kedua skor dikorelasikan, jika hasil korelasinya $\geq 0,8$ maka instrumen tersebut dinyatakan reliable (Sarwono, 2012).
- 2) Tes Paralel: tes ini dilakukan dengan cara memberikan kuesioner terhadap kelompok tertentu, kemudian kelompok tersebut juga dites dengan menggunakan instrumen yang ekuivalen isi pertanyaannya. Kemudian nilai dari kedua tes tersebut dikorelasikan. Jika hasil korelasinya $\geq 0,8$ maka instrumen tersebut dinyatakan reliable (Sarwono, 2012).
- 3) Tes Belah Dua: Tes ini dilakukan dengan cara membagi skor-skor secara random dalam bentuk genap dan ganjil dari semua jawaban responden. Kemudian kelompok genap dan ganjil dihitung dan hasilnya dikorelasikan dengan menggunakan korelasi Spearman Brown. Jika korelasinya $\geq 0,8$ maka instrumen tersebut dinyatakan reliable (Sarwono, 2012).
- 4) Menggunakan rumus Cronbach's Alpha dengan ketentuan bahwa suatu butir pertanyaan mempunyai reliabilitas, jika : nilai Cronbach's Alpha positif dan tidak boleh negatif, nilai Cronbach's Alpha hasil perhitungan sama atau lebih besar dari 0,8 (Sarwono, 2012).

Dalam penelitian ini untuk menguji reliabilitas data maka penulis menggunakan teknik Alfa Cronbach's karena sesuai dengan jenis data interval (Sugiyono, 2006).

$$r_i = \frac{k}{(k-1)} \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right)$$

Keterangan :

K : mean kuadrat antara subyek

$\sum S_i^2$ = mean kuadrat kesalahan

S_t^2 = varians total

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

$$s_i^2 = \frac{JK_i}{n} - \frac{(JK_s)^2}{n^2}$$

Keterangan :

JK_i = Jumlah kuadrat seluruh skor

JK_s = Jumlah kuadrat subjek

3. Asumsi Klasik

Model regresi (Algifari; 2000) yang diperoleh dari metode kuadrat terkecil biasa (*Ordinary Least Squares/OLS*). Merupakan model regresi yang menghasilkan estimator linier tidak bias yang terbaik (*Best Linear Unbias*

Estimator/BLUE), akan dibahas pada bab 4 berikutnya. Kondisi ini akan terjadi jika dipenuhinya beberapa uji asumsi klasik sebagai berikut:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah data yang akan digunakan dalam model regresi berdistribusi normal atau tidak (Ghozali, 2005). Pengujian yang dapat menunjukkan data normal yang diperoleh apabila nilai signifikansinya adalah $> 0,05$. Untuk menguji suatu data berdistribusi normal atau tidak, dapat diketahui dengan menggunakan grafik normal plot (Ghozali, 2005). Pada grafik normal plot, dengan asumsi :

- a. Apabila data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b. Apabila data menyebar jauh dari diagonal dan /atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi uji asumsi normalitas.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut *homoskedastisitas*. Sebaliknya, apabila berbeda disebut *heteroskedastisitas*. Model regresi yang baik adalah yang *homoskedastisitas* atau tidak terjadi *heteroskedastisitas*.

Cara untuk mengetahui ada tidaknya *heterokedastisitas* adalah dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dan *residualnya* (SRESID). Deteksi terhadap *heterokedastisitas* dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y dan sumbu X yang telah diprediksi, sumbu X adalah residual (Y prediksi – Y sesungguhnya) yang telah di-*studentized*. Dasar analisisnya adalah sebagai berikut:

- 1) Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heterokedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik yang menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

4. Persamaan Regresi

Model analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh beberapa variabel X terhadap variabel Y, yang dinyatakan dalam rumusan masalah berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e \dots(1)$$

Kinerja Pegawai di Badan Pengusahaan Batam (BP Batam), dipengaruhi oleh budaya organisasi dan kepuasan kerja dengan persamaan matematis dan ini akan dibahas pada bab 4 berikutnya.

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai

A = Konstanta persamaan regresi

 b_1, b_2, b_3 = Koefisien regresi X_1 = Kualitas Sistem Informasi X_2 = Budaya Organisasi X_3 = Kepuasan Kerjae = *Error/ epsilon* (faktor lain yang mempengaruhi)**a. Determinasi (R^2)**

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat (Kuncoro, 2001, dalam Pratiwi, 2010). Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Koefisien determinasi disebut koefisien penentu, karena varian yang terjadi pada varian dependen dapat dijelaskan melalui varian yang terjadi pada varian independen (Sugiono, 2006).

Koefisien determinasi yang besarnya adalah kuadrat dari koefisien korelasi (R^2). Korelasi yang digunakan adalah korelasi ganda yaitu korelasi untuk dua variabel independen dan satu variabel dependen. Rumus korelasi ganda (untuk uji R), sebagai berikut :

$$R_{y.x_1 x_2} = \sqrt{\frac{r_{yx_1}^2 + r_{yx_2}^2 - 2r_{yx_1} r_{yx_2} r_{x_1 x_2}}{1 - r_{x_1 x_2}^2}}$$

Keterangan :

$R_{y.x1x2}$ = Korelasi antara variabel X_1 dengan X_2 secara bersama-sama
dengan variabel Y

r_{yx1} = Korelasi product moment antara X_1 dengan Y

r_{yx2} = Korelasi product moment antara X_2 dengan Y

r_{x1x2} = Korelasi product moment antara X_1 dengan X_2

Dari hasil uji R maka R^2 adalah koefisien determinasinya. Dan untuk dapat memberikan penafsiran terhadap koefisien korelasi yang ditemukan tersebut besar atau kecil.

Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Bila $R = 0$ berarti diantara variabel bebas (*independent variable*) dengan variabel terikat (*dependent variable*) tidak ada hubungannya, sedangkan bila $R = 1$ berarti antara variabel bebas (*independent variable*) dengan variabel terikat (*dependent variable*) mempunyai hubungan kuat. Dalam penelitian ini, untuk mengolah data digunakan alat bantu SPSS (*Statistical Package for Social Science*).

b. Uji t (t test)

Uji-t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau bebas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat (Ghozali, 2005). Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah masing-masing variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat secara parsial dengan $\alpha = 0,05$ dan juga penerimaan atau penolakan hipotesis.

Langkah – langkah pengujiannya adalah menentukan formasi H_0 dan H_1 yaitu: $H_1: \beta \neq 0$, berarti Budaya Organisasi (X_1) berpengaruh secara signifikan

terhadap Kinerja Pegawai (Y). $H_1: \beta \neq 0$, berarti Kepuasan Kerja (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai(Y).

Level of Significant, sampel 150 orang, $\alpha = 5\%$, uji dua pihak dan dk (derajat kebebasan) = $n - 2$, maka $t_{\text{tabel}} = 1,65$ (lihat pada tabel distribusi t) dengan menentukan kriteria pengujian yaitu apabila $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima dan apabila $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

c. Uji F (FTest)

Uji F dilakukan untuk melihat apakah model *regresi* dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen. Tingkat probabilitas $< 0,05$ dianggap signifikan atau model *regresi* tersebut dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen (Ghozali, 2001).

F. Rancangan Uji Hipotesis

Hipotesis didefinisikan sebagai dugaan atas jawaban sementara mengenai sesuatu masalah yang masih perlu diuji secara empiris, untuk mengetahui apakah pernyataan (dugaan/jawaban) itu dapat diterima atau tidak. Rancangan uji hipotesis untuk deskriptif (Hipotesis 1) berdasarkan rentang skala diatas.

Dalam penelitian ini yang akan diuji adalah seberapa besar pengaruh Kualitas Sistem Informasi Manajemen (X_1), Budaya Organisasi (X_2) dan Kepuasan Kerja (X_3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan memperhatikan karakteristik variabel yang akan diuji berdasarkan perumusan hipotesis, yaitu:

1. Sistem Informasi Manajemen dapat memberikan manfaat bagi Pegawai pada Badan Pengusahaan Batam (BP Batam).

H_0 : Sistem Informasi Manajemen tidak dapat memberikan manfaat bagi Pegawai pada Badan Pengusahaan Batam (BP Batam).

H_1 : Sistem Informasi Manajemen dapat memberikan manfaat bagi Pegawai pada Badan Pengusahaan Batam (BP Batam).

2. Budaya Organisasi dapat memberikan kenyamanan bagi Pegawai pada Badan Pengusahaan Batam (BP Batam).

H_0 : Budaya Organisasi tidak dapat memberikan kenyamanan bagi Pegawai pada Badan Pengusahaan Batam (BP Batam).

H_1 : Budaya Organisasi dapat memberikan kenyamanan bagi Pegawai pada Badan Pengusahaan Batam (BP Batam).

3. Kepuasan Kerja dapat memberikan manfaat bagi Badan Pengusahaan Batam (BP Batam).

H_0 : Kepuasan Kerja tidak dapat memberikan manfaat bagi Badan Pengusahaan Batam (BP Batam).

H_1 : Kepuasan Kerja dapat memberikan manfaat bagi Badan Pengusahaan Batam (BP Batam).

4. Kinerja Pegawai dapat memberikan keuntungan bagi Badan Pengusahaan Batam (BP Batam).

H_0 : Kinerja Pegawai tidak dapat memberikan keuntungan bagi Badan Pengusahaan Batam (BP Batam).

H_1 : Kinerja Pegawai dapat memberikan keuntungan bagi Badan Pengusahaan Batam (BP Batam).

5. Kualitas Sistem Informasi Manajemen berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengusahaan Batam (BP Batam).

H_0 : Kualitas Sistem Informasi Manajemen tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

H_1 : Kualitas Sistem Informasi Manajemen berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

6. Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengusahaan Batam (BP Batam).

H_0 : Budaya Organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

H_1 : Budaya Organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

7. Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengusahaan Batam (BP Batam).

H_0 : Kepuasan Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai .

H_1 : Kepuasan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

8. Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengusahaan Batam (BP Batam).

H_0 : Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai .

H_1 : Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai

UNIVERSITAS TERBUKA

BAB IV

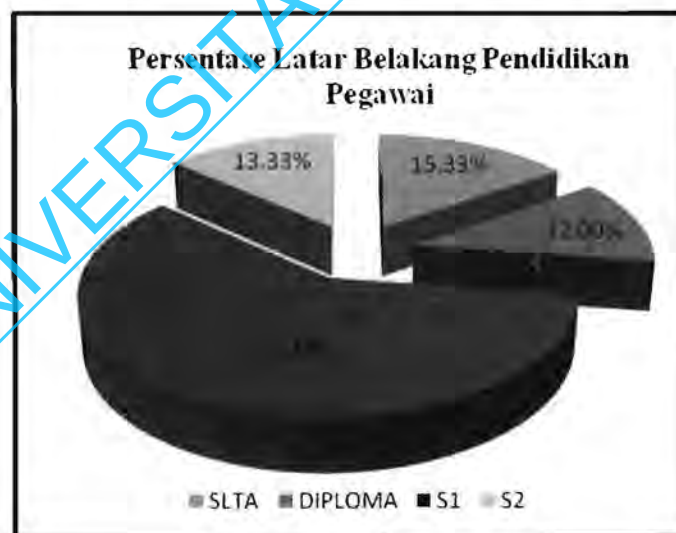
TEMUAN DAN PEMBAHASAN

A. Profil Responden

Berikut ini akan dijelaskan profil dari responden berdasarkan pendidikan, jenis kelamin, usia, dan eselon yaitu kuesioner yang telah disebarakan kepada 150 responden. Disebarakan responden Pegawai Badan Pengusahaan Batam (BP Batam)

1. Pendidikan

Hasil analisis responden berdasarkan pendidikan dapat diketahui pada gambar 4.1 dibawah ini:



Gambar 4.1 Persentase Latar Belakang Pendidikan Pegawai

Berdasarkan gambar 4.1 diatas, maka dapat diketahui bahwa jumlah pendidikan responden yang lulusan Diploma berjumlah 18 orang dengan

persentase 12 %, yang lulusan S1 berjumlah 89 orang dengan persentase 59,33 %, yang lulusan S2 berjumlah 20 orang dengan persentase 13,33 % dan yang lulusan SLTA berjumlah 23 orang dengan persentase 15,33 %. Dengan demikian, mayoritas pendidikan responden dalam penelitian ini yang S1 berjumlah 89 Orang. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar Pegawai Badan Pengusahaan Batam (BP Batam) memiliki pendidikan terakhir pada S1.

2. Jenis Kelamin

Hasil analisis responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada gambar 4.2 dibawah ini:

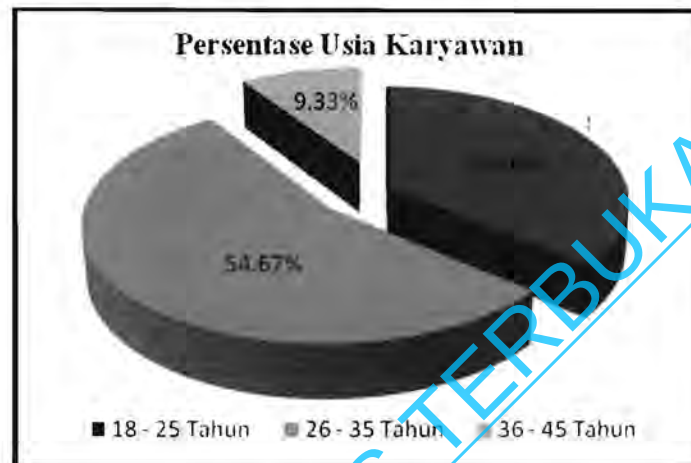


Gambar 4.2 Persentase Jenis Kelamin Pegawai

Berdasarkan gambar 4.2 diatas, dapat dilihat bahwa total responden penelitian ini berjumlah 150 responden, jumlah responden Pria sebanyak 88 orang dengan pesentase 58,67 %. Dan jumlah responden Wanita sebanyak 62 orang dengan pesentase 41,33 %. Responden Pria lebih besar dibanding dengan responden Wanita.

3. Usia

Hasil analisis responden berdasarkan usia dapat dilihat pada gambar 4.3 dibawah ini:

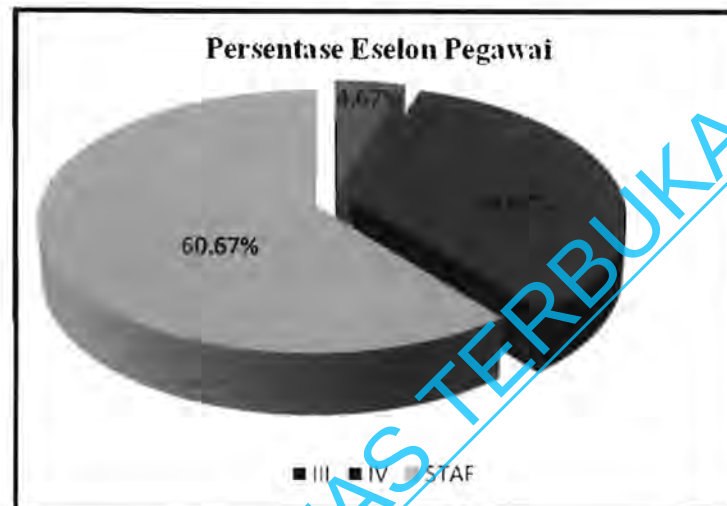


Gambar 4.3 Persentase Usia Pegawai

Berdasarkan Usia Pegawai, responden yang berhasil diikutsertakan dalam penelitian ini tidak ada Usia Pegawai yang diatas 50 tahun. Hal ini dikarenakan perusahaan membutuh staf yang berusia produktif. Dari gambar 4.3 menunjukkan usia produktiflah yang mendominasi Pegawai di Badan Pengusahaan Batam (BP Batam) yaitu berusia 26-35 tahun (54,67 %) dan menyusul usia 18-25 tahun (36 %).

4. Eselon

Eselon Pegawai yang diambil menjadi sampel dalam penelitian ini adalah semua Golongan yang ada di Kantor Badan Pengusahaan Batam (BP Batam) tersebut.



Gambar 4.4 Persentase Eselon Pegawai

Berdasarkan gambar 4.4, ternyata eselon yang mendominasi adalah Staf (60,67%) disusul eselon IV (34,67%) sedangkan yang terendah eselon III (4,67%).

B. Hasil Penelitian

1. Analisis Deskriptif

a. Sistem Informasi Manajemen

Sistem informasi yang menyajikan banyak hal tentang bisnis perusahaan perlu diimbangi dengan pengetahuan tentang Kinerja Pegawai, yang semua ini diharapkan dapat dilakukan oleh para Pegawai yang bekerja dalam perusahaan. Terkadang banyak terdapat ketidakpahaman para Pegawai terhadap sistem

informasi yang berlaku dalam perusahaan. Sistem informasi manajemen memegang peranan penting dalam setiap kebijakan pengambilan keputusan di dalam perusahaan. Dimana sistem informasi manajemen adalah berisi serangkaian sub-sistem informasi yang menyeluruh dan terkoordinasi yang secara rasional mampu menstransformasikan data sehingga menjadi informasi dengan berbagai cara guna meningkatkan produktivitas yang sesuai dengan gaya dan sifat manajer dasar kriteria mutu yang telah ditetapkan. Indikator sistem informasi manajemen dibawah ini mencakup informasi, manusia sebagai pengolah informasi, konsep sistem, konsep organisasi dan manajemen, konsep pengambilan keputusan, nilai informasi.

Secara keseluruhan indikator Sistem Informasi Manajemen adalah seperti

Tabel 4.1 di bawah ini

Tabel 4.1 Indikator Variabel Sistem Informasi Manajemen (X_1)

No.	Indikator Sistem Informasi Manajemen	Skala Likert					Total	Skor Pertanyaan	
		1	2	3	4	5		Total	%
1.	Adanya informasi yang diberikan dari sistem informasi manajemen sangat bermanfaat bagi karyawan	22	39	48	29	12	150	480	7.96%
2.	Adanya Informasi yang dihasilkan dari sistem informasi manajemen sangat membantu karyawan dalam bekerja	20	43	48	24	15	150	479	7.94%
3.	Apakah menurut anda dari sistem pengoperasian pendataan database keuangan sangat membantu bagian keuangan dalam mengolah informasi yang ada	25	50	47	23	5	150	517	8.57%
4.	Semua Karyawan mampu dalam penerapan sistem informasi manajemen yang ada	17	52	48	25	8	150	495	8.21%
5.	Adanya pembekalan karyawan untuk penerapan konsep sistem informasi manajemen yang ada	18	48	55	26	3	150	502	8.32%

6.	Apakah menurut anda pemahaman atas konsep sistem informasi manajemen yang ada mempunyai aplikasi pengolahan data keuangan yang lengkap	15	43	51	31	10	150	472	7.83%	
7.	Adanya penerapan konsep organisasi dan manajemen sudah tertata dengan baik	29	47	44	21	9	150	516	8.56%	
8.	Adanya konsep organisasi dan manajemen sangat mendukung dalam sistem informasi manajemen yang lebih baik untuk perusahaan/Instansi	22	46	48	29	5	150	501	8.31%	
9.	Pengambilan keputusan yang dihasilkan oleh sistem informasi manajemen sudah yang lebih baik dari sebelumnya	24	47	49	23	7	150	508	8.42%	
10.	Adanya konsep pengambilan keputusan seperti pendataan gaji untuk karyawan tidak pernah salah yang dilakukan oleh sistem	21	45	48	33	3	150	498	8.26%	
11.	Adanya nilai informasi yang diberikan sistem mempunyai nilai positif untuk perusahaan	25	61	37	24	3	150	531	8.80%	
12.	Apakah menurut anda sistem informasi manajemen seperti pengolahan data keuangan mempunyai nilai informasi yang menguntungkan bagi karyawan dan perusahaan	31	48	47	20	4	150	532	8.82%	
Skor Total		6,031							67.01%	
Skor Rata Rata		502.58								

Sumber : Hasil Pengolahan Data (kuesioner)

Berdasarkan tabel 4.1 di atas, ternyata skor rata-rata 502,58 dan yang paling tinggi adalah Adanya sistem informasi manajemen seperti pengolahan data keuangan mempunyai nilai informasi yang menguntungkan bagi karyawan dengan skor 532, sedangkan skor terendah adalah Adanya pemahaman atas konsep sistem informasi manajemen yang ada mempunyai aplikasi pengolahan data keuangan yang lengkap dengan skor 472. Pada tabel 4.1 di atas, terlihat bahwa Sistem Informasi Manajemen menghasilkan skor rata-rata 502,58.

Apabila melihat tabel 3.2, ternyata bahwa sistem informasi manajemen ini termasuk pada range 392 – 512 (Tabel 3.2 pada BAB III), sehingga Sistem Informasi Manajemen dapat memberikan manfaat bagi Pegawai pada Badan Pengusahaan Batam (BP Batam). Dengan bentuk hipotesis penelitiannya:

$H_0: \rho = 0$; Sistem Informasi Manajemen tidak dapat memberikan manfaat bagi Pegawai pada Badan Pengusahaan Batam (BP Batam).

$H_1: \rho \neq 0$; Sistem Informasi Manajemen dapat memberikan manfaat bagi Pegawai pada Badan Pengusahaan Batam (BP Batam).

Berdasarkan kriteria di atas, maka **Hipotesis 1 Diterima**, artinya sistem informasi manajemen dapat memberikan manfaat bagi Pegawai pada Badan Pengusahaan Batam (BP Batam).

b. Budaya Organisasi

Budaya organisasi memiliki karakteristik yang penerapannya mendukung pencapaian sasaran organisasi. Karakteristik ini merupakan ciri utama budaya organisasi yang tidak dapat dipisahkan satu sama lainnya, juga berlaku pada semua jenis organisasi baik yang berorientasi kepada jasa atau produk. Di bawah ini Budaya Organisasi mencakup aturan perilaku yang diamati, norma, nilai dominan, filosofi, aturan, iklim organisasi.

Secara keseluruhan indikator Budaya Organisasi adalah seperti Tabel 4.2 di bawah ini

Tabel 4.2 Indikator Variabel Budaya Organisasi (X2)

No.	Indikator Budaya Organisasi	Skala Likert					Total	Skor Pertanyaan	
		1	2	3	4	5		Total	%
1.	Dalam lingkungan kerja kita harus saling menghormati baik dari yang berbeda suku, agama maupun ras	29	44	48	23	6	150	517	7.63%
2.	Dalam lingkungan kerja kita harus saling tolong menolong dan mempunyai etika yang baik kepada siapapun itu	30	50	43	21	6	150	527	7.78%
3.	Kebijakan manajemen sudah memperhitungkan efek hasil-hasil terhadap anda dalam mencapai tujuan perusahaan	26	58	48	16	2	150	540	7.97%
4.	Perusahaan memberikan perhatian yang besar terhadap anda dalam menyelesaikan tugas guna mencapai tujuan perusahaan	21	55	46	24	4	150	515	7.60%
5.	Mendukung bekerja secara tim akan meningkatkan efisiensi dan kualitas produk	28	56	48	16	2	150	542	8.00%
6.	Bekerja secara tim dalam melaksanakan tugas dengan Pegawai lainnya	13	48	46	32	11	150	470	6.94%
7.	Bekerja dengan mematuhi semua aturan yang berlaku di perusahaan	30	44	41	25	10	150	509	7.51%
8.	Bersaing dengan Pegawai lainnya dalam pencapaian prestasi kerja	28	47	47	24	4	150	521	7.69%
9.	Organisasi/perusahaan bersikap terbuka terhadap tuntutan perubahan situasi kerja yang diinginkan oleh para Pegawai	27	55	43	20	5	150	529	7.81%
10.	Perusahaan memperhatikan kesejahteraan Pegawainya	31	50	41	24	4	150	530	7.82%
11.	Menjalin hubungan yang akrab dengan rekan sekerja	29	59	42	16	4	150	543	8.01%
12.	Melayani setiap klain/konsumen dengan baik	29	51	43	25	2	150	530	7.82%
13.	Dalam lingkungan kerja kita harus saling menghormati baik dari yang berbeda suku, agama maupun ras	26	47	42	25	10	150	504	7.44%
Skor Total		6,777						69.51%	

Skor Rata-Rata	521,31	
-----------------------	---------------	--

Sumber : Hasil Pengolahan Data (kuesioner)

Berdasarkan tabel 4.2 di atas, ternyata skor rata-rata adalah 521,31 dan yang paling tinggi adalah menjalin hubungan yang akrab dengan rekan sekerja dengan skor 543, sedangkan skor terendah adalah bekerja secara tim dalam melaksanakan tugas dengan Pegawai lainnya dengan skor 470. Pada tabel 4.2 di atas, terlihat bahwa Budaya Organisasi menghasilkan skor rata-rata 521,31. Apabila melihat tabel 3.2, ternyata bahwa Budaya Organisasi ini termasuk pada range 513 – 633 (Tabel 3.2 pada BAB III), sehingga Budaya Organisasi dapat memberikan kenyamanan bagi Pegawai pada Badan Pengusahaan Batam (BP Batam). Dengan bentuk hipotesis penelitiannya adalah:

$H_0: \rho = 0$; Budaya Organisasi tidak dapat memberikan kenyamanan bagi Pegawai pada Badan Pengusahaan Batam (BP Batam).

$H_1: \rho \neq 0$; Budaya Organisasi dapat memberikan kenyamanan bagi Pegawai pada Badan Pengusahaan Batam (BP Batam).

Berdasarkan kriteria di atas, maka **Hipotesis 2 Diterima**, artinya Budaya Organisasi dapat memberikan kenyamanan bagi Pegawai pada Badan Pengusahaan Batam (BP Batam).

c. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) menunjukkan sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seorang dengan sikap kepuasan tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja, seseorang yang tidak puas

terhadap pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan tersebut. Kepuasan kerja yang tinggi menandakan bahwa sebuah organisasi telah dikelola dengan baik dengan manajemen yang efektif.

Secara keseluruhan indikator Kepuasan Kerja adalah seperti Tabel 4.3 di bawah ini

Tabel 4.3 Indikator Variabel Kepuasan Kerja (X3)

No.	Indikator Kepuasan Kerja	Skala Likert					Total	Skor Pertanyaan	
		1	2	3	4	5		Total	%
1.	Banyaknya bayaran yang diberikan oleh perusahaan, kelayakan atau keadilan, dan cara pembayaran	21	39	54	30	6	150	489	9.33%
2.	Jumlah gaji atau upah yang diterima dan kelayakan imbalan tersebut	30	53	38	24	5	150	529	10.09%
3.	Tugas Pekerjaan dianggap menarik dan memberikan peluang untuk belajar dan menerima tanggung jawab	33	61	36	18	2	150	555	10.59%
4.	Kesempatan untuk meraih sukses dan penguasaan langkah dan metode	29	54	46	18	3	150	538	10.27%
5.	Kesempatan untuk promosi, kejujuran dan dasar untuk promosi	31	50	41	24	4	150	530	10.11%
6.	Terjadinya peluang untuk mencapai kemajuan dalam jabatan	29	59	42	16	4	150	543	10.36%
7.	Kemampuan untuk menunjukkan perhatian terhadap para pegawai/karyawan	29	51	43	25	2	150	530	10.11%
8.	Pujian atas pelaksanaan, penghargaan atas selesainya pekerjaan dan kritik	25	50	50	21	4	150	521	9.94%
9.	Dimana rekan sekerja bersikap bersahabat, kompeten, saling Bantu	17	54	49	23	7	150	501	9.56%

	membantu, dan berkomitmen untuk mencapai misi dan visi organisasi								
10.	Kemampuan,kesukaan menolong dan keramahan	18	50	53	27	2	150	505	9.64%
Skor Total		5,241							69.88%
Skor Rata-Rata		524.10							

Sumber : Hasil Pengolahan Data (kuesioner)

Berdasarkan tabel 4.3 di atas, ternyata skor rata-rata adalah 524,10 dan yang paling tinggi adalah tugas pekerjaan dianggap menarik dan memberikan peluang untuk belajar dan menerima tanggung jawab dengan skor 555, sedangkan skor terendah adalah Banyaknya bayaran yang diberikan oleh perusahaan, kelayakan atau keadilan, dan cara pembayaran dengan skor 489. Pada tabel 4.3 di atas, terlihat bahwa Kepuasan Kerja menghasilkan skor rata-rata 524,1. Apabila melihat tabel 3.2, ternyata bahwa Kepuasan Kerja ini termasuk pada range 513 - 633 (Tabel 3.2 pada BAB III), sehingga Kepuasan Kerja dapat memberikan manfaat bagi Badan Pengusahaan Batam (BP Batam). Dengan bentuk hipotesis penelitiannya adalah :

$H_0: \mu = 0$; Kepuasan Kerja tidak dapat memberikan manfaat bagi Badan Pengusahaan Batam (BP Batam).

$H_1: \mu \neq 0$; Kepuasan Kerja dapat memberikan manfaat bagi Badan Pengusahaan Batam (BP Batam).

Berdasarkan kriteria di atas, maka **Hipotesis 3 Diterima**, artinya Kepuasan Kerja dapat memberikan manfaat bagi Badan Pengusahaan Batam (BP Batam).

d. Kinerja Pegawai

Faktor yang mempengaruhi kinerja dari individu tenaga kerja diantaranya, skill, motivasi, disiplin kerja, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, imbalan atau intensif, hubungan mereka dengan organisasi dan masih banyak lagi faktor-faktor lainnya. Organisasi atau perusahaan, kinerjanya lebih tergantung pada kinerja dari individu tenaga kerja. Ada banyak cara-cara untuk menilai kinerja yang dibutuhkan para tenaga kerja untuk suatu perusahaan agar dapat berhasil diantaranya dengan mempertimbangkan tiga elemen yaitu produktifitas, kualitas dan pelayanan. Dibawah ini faktor Kinerja Pegawai mencakup kemampuan (*capability*), prakarsa inisiatif (*initiative*), ketepatan waktu (*time accuracy*), kualitas hasil kerja (*quality of work*), komunikasi (*communication*).

Secara keseluruhan indikator Kinerja Pegawai adalah seperti Tabel 4.4 di bawah ini

Tabel 4.4 Indikator Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No.	Indikator Kinerja Pegawai	Skala Likert					Total	Skor	
		1	2	3	4	5		Total	%
1.	Pegawai akan bersedia untuk membantu rekan kerja yang membutuhkan bantuan dalam menyelesaikan pekerjaannya demi memajukan perusahaan	24	54	51	18	3	150	528	10.10%
2.	Dalam kemampuan saya akan bekerja sama dengan sesama Pegawai untuk menyelesaikan tugas yang diberikan	18	42	51	30	9	150	480	9.18%
3.	Kesediaan melakukan pekerjaan tanpa diperintah oleh atasan	26	47	42	25	10	150	504	9.64%
4.	Kesediaan waktu atas pekerjaan yang dilakukan dan bersemangat menyelesaikan tugas tersebut	21	39	54	30	6	150	489	9.36%

5.	Bekerja dengan tepat waktu yang telah diberikan atasan	30	53	38	24	5	150	529	10.12%
6.	Bekerja sampai tuntas atas apa yang diberikan oleh atasan	33	61	36	18	2	150	555	10.62%
7.	Kualias hasil kerja yang baik memerlukan ketelitian dan ketepatan dalam bekerja	29	54	46	18	3	150	538	10.29%
8.	Hasil kerja yang maksimal dibutuhkan keterampilan dalam bekerja	31	50	41	24	4	150	530	10.14%
9.	Sesama Pegawai selalu berkomunikasi yang baik dengan rekan kerja	29	59	42	16	4	150	543	10.39%
10.	Adanya interaksi antara atasan dan bawahan untuk mendukung aktivitas pekerjaan	29	51	43	25	2	150	530	10.14%
Skor Total		5,226						69.68%	
Skor Rata-Rata		522.6							

Sumber : Hasil Pengolahan Data (kuesioner)

Berdasarkan tabel 4.4 di atas, ternyata skor rata-rata adalah 522,6 dan yang paling tinggi adalah bekerja sampai tuntas atas apa yang diberikan oleh atasan dengan skor 555, sedangkan skor terendah adalah dalam kemampuan saya akan bekerja sama dengan sesama Pegawai untuk menyelesaikan tugas yang diberikan dengan skor 480. Pada tabel 4.4 di atas, terlihat bahwa Kinerja Pegawai menghasilkan skor antara 522,6. Apabila melihat tabel 3.2, ternyata bahwa Kinerja Pegawai ini termasuk pada range 513 - 633 (Tabel 3.2 pada BAB III), sehingga Kinerja Pegawai dapat memberikan keuntungan bagi Badan Pengusahaan Batam (BP Batam). Dengan bentuk hipotesis penelitiannya adalah :

$H_0: \rho = 0$; Kinerja Pegawai tidak dapat memberikan keuntungan bagi

Badan Pengusahaan Batam (BP Batam)

$H_1: \rho \neq 0$; Kinerja Pegawai dapat memberikan keuntungan bagi Badan

Pengusahaan Batam (BP Batam)

Berdasarkan kriteria di atas, maka **Hipotesis 4 Diterima**, artinya Kinerja Pegawai dapat memberikan keuntungan bagi Badan Pengusahaan Batam (BP Batam).

2. Hasil Uji Kualitas Data

a. Hasil Uji *Validitas*

1). Uji *Validitas* Variabel Sistem Informasi Manajemen (X_1)

Berdasarkan perhitungan $(p) > 0,05$ atau nilai r hitung $< r$ tabel, maka data dinyatakan tidak *valid* (sah), dan sebaliknya jika diperoleh nilai probabilitas $(p) < 0,05$ atau nilai r hitung $> r$ tabel, maka data dinyatakan *valid*(sah), maka dapat disimpulkan bahwa:

Tabel 4.5 Hasil Uji *Validitas* Sistem Informasi Manajemen (X_1)

Item-Total Statistics		
Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}
X1.1	.710	0,1593
X1.2	.728	
X1.3	.704	
X1.4	.676	
X1.5	.633	
X1.6	.661	
X1.7	.590	
X1.8	.715	
X1.9	.656	
X1.10	.683	
X1.11	.766	
X1.12	.768	

Sumber data: Output SPSS 19

Dari hasil uji *validitas* pada variabel Kualitas Sistem Informasi Manajemen (X_1) terlihat bahwa semua item skor dari setiap pernyataan adalah *Corrected Item-Total Correlation* $> r$ tabel, hal ini menjelaskan bahwa r -hitung

r-tabel yang berarti bahwa setiap instrumen dari item pernyataan dinyatakan *valid*. Dengan demikian maka keenam item pernyataan dari variabel Kualitas Sistem Informasi Manajemen (X_1) dinyatakan *valid* dan dapat digunakan dalam pengujian selanjutnya.

2). Uji *Validitas* Variabel Budaya Organisasi (X_2)

Berdasarkan perhitungan ($p > 0,05$ atau nilai r hitung $< r$ tabel, maka data dinyatakan tidak *valid* (sah), dan sebaliknya jika diperoleh nilai probabilitas ($p < 0,05$ atau nilai r hitung $> r$ tabel, maka data dinyatakan *valid*(sah), maka dapat disimpulkan bahwa:

Tabel 4.6 Hasil Uji *Validitas* Budaya Organisasi (X_2)

Item-Total Statistics		
Pertanyaan	r hitung	r tabel
X2.1	.762	0,1593
X2.2	.751	
X2.3	.734	
X2.4	.729	
X2.5	.678	
X2.6	.696	
X2.7	.749	
X2.8	.706	
X2.9	.746	
X2.10	.726	
X2.11	.710	
X2.12	.723	
X2.13	.709	

Sumber data: Output SPSS 19

Dari hasil uji *validitas* pada variabel Budaya Organisasi (X_2) terlihat bahwa semua item skor dari setiap pernyataan adalah *Corrected Item-Total*

Correlation $\geq r$ tabel, hal ini menjelaskan bahwa *r*-hitung $\geq r$ -tabel yang berarti bahwa setiap instrumen dari item pernyataan dinyatakan *valid*. Dengan demikian maka keenam item pernyataan dari variabel Budaya Organisasi (X_2) dinyatakan *valid* dan dapat digunakan dalam pengujian selanjutnya.

3). Uji *Validitas* Variabel Kepuasan Kerja (X_3)

Berdasarkan perhitungan ($p > 0,05$ atau nilai *r* hitung $< r$ tabel, maka data dinyatakan tidak *valid* (sah), dan sebaliknya jika diperoleh nilai probabilitas ($p < 0,05$ atau nilai *r* hitung $> r$ tabel, maka data dinyatakan *valid*(sah), maka dapat disimpulkan bahwa:

Tabel 4.7 Hasil Uji *Validitas* Kepuasan Kerja (X_3)

Item-Total Statistics		
Pertanyaan	<i>r</i> hitung	<i>r</i> tabel
X3.1	.659	0,1593
X3.2	.634	
X3.3	.756	
X3.4	.738	
X3.5	.722	
X3.6	.729	
X3.7	.725	
X3.8	.662	
X3.9	.688	
X3.10	.555	

Sumber data: Output SPSS 19

Dari hasil uji *validitas* pada variabel Kepuasan Kerja (X_3) terlihat bahwa semua item skor dari setiap pernyataan adalah *Corrected Item-Total Correlation* $\geq r$ tabel, hal ini menjelaskan bahwa *r*-hitung $\geq r$ -tabel yang berarti bahwa setiap instrumen dari item pernyataan dinyatakan *valid*. Dengan demikian maka keenam

item pernyataan dari variabel Kepuasan Kerja (X_3) dinyatakan *valid* dan dapat digunakan dalam pengujian selanjutnya.

4). Uji *Validitas* Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan perhitungan $(p) > 0,05$ atau nilai r hitung $< r$ tabel, maka data dinyatakan tidak *valid* (sah), dan sebaliknya jika diperoleh nilai probabilitas $(p) < 0,05$ atau nilai r hitung $> r$ tabel, maka data dinyatakan *valid* (sah), maka dapat disimpulkan bahwa:

Tabel 4.8 Hasil Uji *Validitas* Kinerja Pegawai (Y)

Item-Total Statistics		
Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}
Y.1	.633	0,1593
Y.2	.617	
Y.3	.736	
Y.4	.641	
Y.5	.655	
Y.6	.734	
Y.7	.692	
Y.8	.716	
Y.9	.697	
Y.10	.738	

Sumber data: Output SPSS 19

Dari hasil uji *validitas* pada variabel Kinerja Pegawai (Y) terlihat bahwa semua item skor dari setiap pernyataan adalah *Corrected Item-Total Correlation* $> r$ tabel, hal ini menjelaskan bahwa r -hitung $> r$ -tabel yang berarti bahwa setiap instrumen dari item pernyataan dinyatakan *valid*. Dengan demikian maka keenam

item pernyataan dari variabel Kinerja Pegawai (Y) dinyatakan *valid* dan dapat digunakan dalam pengujian selanjutnya.

b. Hasil Uji Reliabilitas

Suatu instrumen dapat memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi (konsisten) jika hasil dari pengujian instrumen tersebut menunjukkan hasil yang tetap. Dengan demikian, masalah realibilitas instrumen berhubungan dengan masalah ketepatan hasil.

1). Uji Reliabilitas Sistem Informasi Manajemen (X_1)

Untuk *N of Items* sebanyak 12 pertanyaan untuk variabel Sistem Informasi Manajemen dengan menggunakan hasil output SPSS 19. Kriteria uji reliabilitas adalah membandingkan *Cronbach's Alpha* harus lebih besar dibandingkan dengan 0,60. Adapun output pengolahan data untuk variabel ini dapat disajikan berikut ini:

Tabel 4.9 Reliabilitas Variabel X_1

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
0,927	0,928	12

Sumber: Output SPSS Version 19

Hasil *reliability statistics* menunjukkan angka *Cronbach's Alpha* 0,927 > 0,60. Berdasarkan kriteria seluruh *N of Items* pertanyaan dinyatakan reliabel. Artinya terdapat konsistensi jawaban responden atas empat pertanyaan kuesioner yang diajukan pada variabel Sistem Informasi Manajemen.

Angka *output reliability* pada variabel Sistem Informasi Manajemen merupakan satu kali tahap interaksi variabel $X_{1.1}$ sampai dengan $X_{1.12}$. sehingga

tidak diperlukan penghilangan pertanyaan kuesioner. Pertanyaan-pertanyaan tersebut kemungkinan mudah dimengerti responden untuk menjawab pertanyaan kuesioner secara konsisten, akibatnya reliabilitas menjadi tinggi dibandingkan dengan kriteria statistik yang telah ditetapkan.

2). Uji Reliabilitas Budaya Organisasi (X_2)

Untuk *N of Items* sebanyak 13 pertanyaan untuk variabel Budaya Organisasi dengan menggunakan hasil output SPSS 19. Kriteria uji reliabilitas adalah membandingkan *Cronbach's Alpha* harus lebih besar dibandingkan dengan 0,60. Adapun output pengolahan data untuk variabel ini dapat disajikan berikut ini:

Tabel 4.10 Reliabilitas Variabel X_2

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
0,942	0,943	13

Sumber: Output SPSS Version 19

Hasil *reliability statistics* menunjukkan angka *Cronbach's Alpha* 0,942 > 0,60. Berdasarkan kriteria seluruh *N of Items* pertanyaan dinyatakan reliabel. Artinya terdapat konsistensi jawaban responden atas pertanyaan kuesioner yang diajukan pada variabel Budaya Organisasi.

Angka *output reliability* pada variabel Budaya Organisasi merupakan satu kali tahap interaksi variabel $X_{2.1}$ sampai dengan $X_{2.13}$ sehingga tidak diperlukan penghilangan pertanyaan kuesioner. Pertanyaan-pertanyaan tersebut kemungkinan mudah dimengerti responden untuk menjawab pertanyaan kuesioner

secara konsisten, akibatnya reliabilitas menjadi tinggi dibandingkan dengan kriteria statistik yang telah ditetapkan.

3). Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja (X_3)

Untuk *N of Items* sebanyak 10 pertanyaan untuk variabel Kepuasan Kerja dengan menggunakan hasil output SPSS 19. Kriteria uji reliabilitas adalah membandingkan *Cronbach's Alpha* harus lebih besar dibandingkan dengan 0,60. Adapun output pengolahan data untuk variabel ini dapat disajikan berikut ini:

Tabel 4.11 Reliabilitas Variabel X_3

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
0,915	0,915	10

Sumber: Output SPSS Version 19

Hasil *reliability statistics* menunjukkan angka *Cronbach's Alpha* 0,915 > 0,60. Berdasarkan kriteria seluruh *N of Items* pertanyaan dinyatakan reliabel. Artinya terdapat konsistensi jawaban responden atas pertanyaan kuesioner yang diajukan pada variabel Kepuasan Kerja.

Angka *output reliability* pada variabel Kepuasan Kerja merupakan satu kali tahap interasi variabel $X_{3.1}$ sampai dengan $X_{3.10}$ sehingga tidak diperlukan penghilangan pertanyaan kuesioner pertanyaan-pertanyaan tersebut kemungkinan mudah dimengerti responden untuk menjawab pertanyaan kuesioner secara konsisten, akibatnya reliabilitas menjadi tinggi dibandingkan dengan kriteria statistik yang telah ditetapkan.

4). Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai (Y)

Untuk *N of Items* sebanyak 10 pertanyaan untuk variabel Kinerja Pegawai dengan menggunakan hasil output SPSS 19. Kriteria uji reliabilitas adalah membandingkan *Cronbach's Alpha* harus lebih besar dibandingkan dengan 0,60. Adapun output pengolahan data untuk variabel ini dapat disajikan berikut ini:

Tabel 4.12 Reliabilitas Variabel Y

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
0,915	0,915	10

Sumber: Output SPSS Version 19

Hasil *reliability statistics* menunjukkan angka *Cronbach's Alpha* 0,915 > 0,60. Berdasarkan kriteria seluruh *N of Items* pertanyaan dinyatakan reliabel. Artinya terdapat konsistensi jawaban responden atas pertanyaan kuesioner yang diajukan pada variabel Kinerja Pegawai.

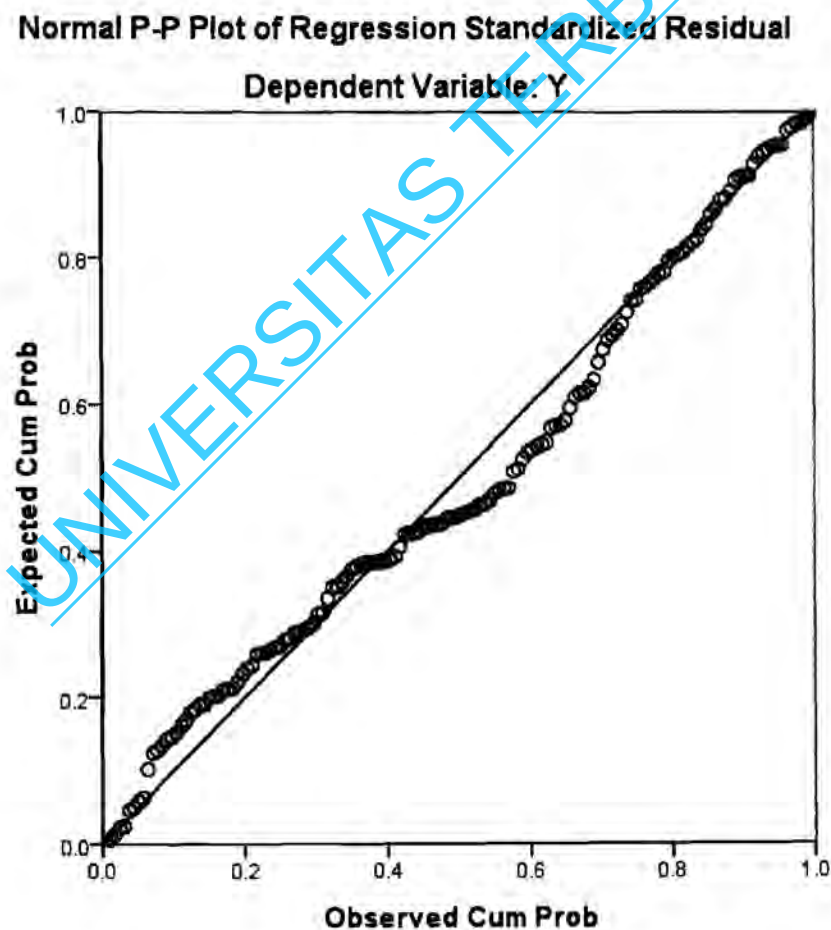
Angka *output reliability* pada variabel Kinerja Pegawai merupakan satu kali tahap *interasi* variabel Y1.1 sampai dengan Y1.10 sehingga tidak diperlukan penghilangan pertanyaan kuesioner. Pertanyaan-pertanyaan tersebut kemungkinan mudah dimengerti responden untuk menjawab pertanyaan kuesioner secara konsisten, akibatnya reliabilitas menjadi tinggi dibandingkan dengan kriteria statistik yang telah ditetapkan.

3. Hasil Asumsi Klasik

a. Hasil Uji Normalitas

Dari hasil yang didapatkan untuk menguji suatu data berdistribusi normal atau tidak, dapat diketahui dengan menggunakan grafik normal plot.

Sesuai dengan pembahasan pada BAB III, maka dari gambar 4.4 menunjukkan data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas data.

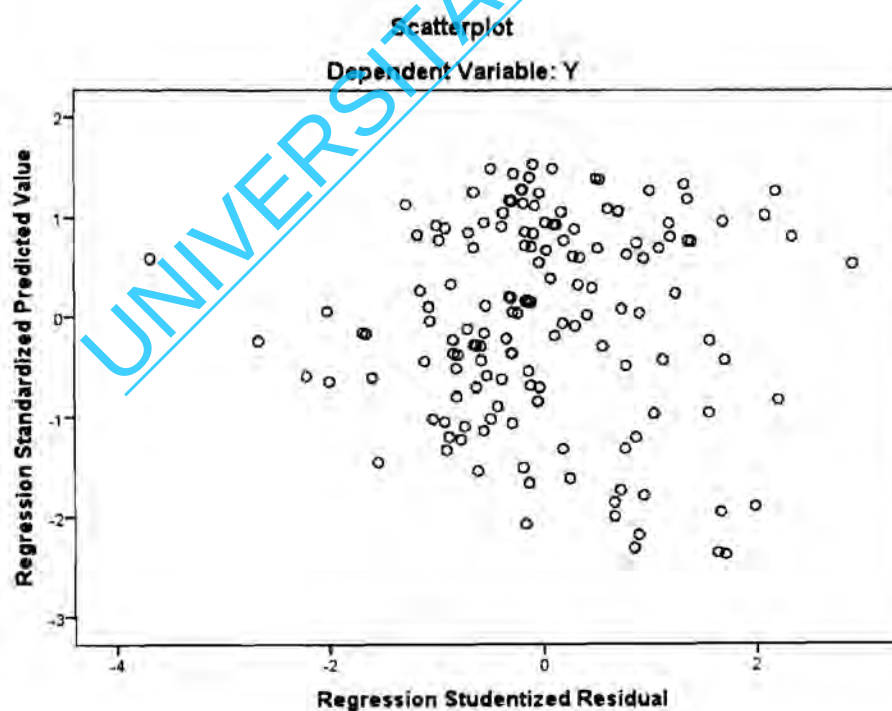


Gambar 4.4 Uji Normalitas Data

b. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi linier berganda terjadi ketidaksamaan *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut *homoskedastisitas*. Sebaliknya, apabila berbeda disebut *heteroskedastisitas*. Model regresi linier berganda yang baik adalah yang *homoskedastisitas* atau tidak terjadi *heteroskedastisitas*.

Sesuai dengan pembahasan pada BAB III, maka dari gambar 4.5 menunjukkan tidak ada pola yang jelas serta titik-titik yang menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 4.5 Uji Heteroskedastisitas

4. Hasil Persamaan Regresi Linier Berganda

Dalam analisis ini didapatkan dari hasil penelitian bahwa variabel bebas, yaitu Sistem Informasi Manajemen (X_1), Budaya Organisasi (X_2), dan Kepuasan Kerja (X_3) terhadap variabel terikat, yaitu Kinerja Pegawai (Y). Dengan menggunakan metode analisisnya adalah regresi linier berganda, maka hasil penelitian yang diperoleh adalah:

Tabel 4.13 Tabel Uji Pengaruh

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.148	.675		4.667	.000
1 X1	.258	.065	.332	3.950	.000
X2	.192	.044	.273	4.337	.000
X3	.368	.074	.383	4.965	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Penelitian SPSS (2013)

Sesuai dari hasil penelitian pada tabel 4.13 di atas, didapatkan persamaan regresi berganda yaitu

$$Y = 3,148 + 0,258X_1 + 0,192X_2 + 0,368X_3 + \varepsilon$$

- 1) Konstan = 3,148

Nilai konstanta positif menunjukkan pengaruh positif variabel X (X_1 , X_2 dan X_3), bila variabel X naik atau berpengaruh dalam satu satuan, artinya variabel Kinerja Pegawai (Y) akan naik atau terpenuhi.

2) Sistem Informasi Manajemen (X_1) = 0,258

Merupakan nilai koefisien regresi variabel Sistem Informasi Manajemen (X_1) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) artinya jika Sistem Informasi Manajemen (X_1) mengalami kenaikan 1 satuan, maka Kinerja Pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,258 (25,80%) koefisien bernilai positif artinya antara Sistem Informasi Manajemen (X_1) dan Kinerja Pegawai (Y) hubungan positif. Kenaikan Sistem Informasi Manajemen (X_1) akan mengakibatkan kenaikan pada Kinerja Pegawai (Y).

3) Budaya Organisasi (X_2) = 0,192

Merupakan nilai koefisien regresi variabel Budaya Organisasi (X_2) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) artinya jika Budaya Organisasi (X_2) mengalami kenaikan 1 satuan, maka Kinerja Pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,192 (19,20%) koefisien bernilai positif artinya antara Budaya Organisasi (X_2) dan Kinerja Pegawai (Y) hubungan positif. Kenaikan Budaya Organisasi (X_2) akan mengakibatkan kenaikan pada Kinerja Pegawai (Y).

4) Kepuasan Kerja (X_3) = 0,368

Merupakan nilai koefisien regresi variabel Kepuasan Kerja (X_3) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) artinya jika Kepuasan Kerja (X_3) mengalami kenaikan 1 satuan, maka Kinerja Pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,368 (36,80%) koefisien bernilai positif artinya antara Kepuasan Kerja (X_3) dan Kinerja Pegawai (Y) hubungan positif. Kenaikan Kepuasan Kerja (X_3) akan mengakibatkan kenaikan pada Kinerja Pegawai (Y).

a. Hasil R Square

Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Bila $R = 0$ berarti diantara variabel bebas (*independent variable*) dengan variabel terikat (*dependent variabel*) tidak ada hubungannya, sedangkan bila $R = 1$ berarti antara variabel bebas (*independent variable*) dengan variabel terikat (*dependentvariable*) mempunyai hubungan kuat. Maka hasil yang didapatkan dari penelitian ini sesuai pada tabel 4.8 adalah

Tabel 4.14 Uji R Dan R Square

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.972 ^a	.944	.943	1.765

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

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Penelitian SPSS (2013)

Hasil uji R bernilai 0,972 dan R Square bernilai 0,944. Hal ini menunjukkan bahwa antara Sistem Informasi Manajemen, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja mempunyai pengaruh yang sangat kuat terhadap Kinerja Pegawai, sebesar 94,4 % sedangkan 5,6 % faktor lain yang mempengaruhi Kinerja Pegawai pada Badan Pengusahaan Batam (BP Batam).

b. Hasil Uji t (parsial)

Digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independent X (bebas) terhadap variabel dependen Y (variabel terikat). Hipotesis dalam pengujian ini, sebagai berikut:

H_0 = Variabel X tidak berpengaruh terhadap variabel Y.

H_1 = Variabel X berpengaruh terhadap variabel Y

Kaidah pengambilan keputusan dalam pengujian ini adalah:

- 1) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai Signifikan $< 0,05$, maka H_0 ditolak H_1 diterima, jadi variabel independen (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y).
- 2) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan nilai Signifikan $> 0,05$, maka H_0 diterima H_1 ditolak, jadi variabel independen (X) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y).

Tabel 4.15 Uji t (Parsial)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	3.148	.675		.000
	X1	.258	.065	.332	.000
	X2	.192	.044	.273	.000
	X3	.368	.074	.383	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Penelitian SPSS (2013)

Sesuai dari tabel 4.15 diatas, penjelasannya sebagai berikut :

- 1) Pengaruh Sistem Informasi Manajemen (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

$t_{hitung} (3,950) > t_{tabel} (1,65508)$. Nilai Signifikan = 0,000 < 0.05 , maka H_0 ditolak H_1 diterima. Jadi variabel independen (X_1) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y). Maka bentuk hipotesis penelitiannya adalah :

$H_0: \rho = 0$; Sistem informasi manajemen tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

$H_1: \rho \neq 0$; Sistem informasi manajemen berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan kriteria di atas, maka **Hipotesis 5 Diterima**.

2) Pengaruh Budaya Organisasi (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

$t_{hitung} (4,337) > t_{tabel} (1,65508)$. Nilai Signifikan = $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak H_1 diterima. Jadi variabel independen (X_2) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y). Maka bentuk hipotesis penelitiannya adalah :

$H_0: \rho = 0$; Budaya Organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengusahaan Batam (BP Batam)

$H_1: \rho \neq 0$; Budaya Organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengusahaan Batam (BP Batam)

Berdasarkan kriteria di atas, maka **Hipotesis 6 Diterima**.

Hai ini sejalan dengan pendapat Robbins (2008) "*Culturu Serves as senses making and control mechanism and guides and shapes the attitude and behavior of employees*" sesuai dengan penelitian Chatman dan Bersade dan Udan Bintoro (2002) menyatakan budaya organisasi yang kuat dapat meningkatkan kinerja organisasi

3) Pengaruh Kepuasan Kerja (X_3) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

$t_{hitung} (4,965) > t_{tabel} (1,65508)$. Nilai Signifikan = $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak H_1 diterima. Jadi variabel independen (X_3) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y). Maka bentuk hipotesis penelitiannya adalah :

$H_0: \rho = 0$; Kepuasan Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap

Kinerja Pegawai pada Badan Pengusahaan Batam (BP Batam)

$H_1: \rho \neq 0$; Kepuasan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap

Kinerja Pegawai pada Badan Pengusahaan Batam (BP Batam)

Berdasarkan kriteria di atas, maka **Hipotesis 7 Diterima**.

c. Hasil Uji F (Simultan)

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel terikat. Maka hasil yang diperoleh dari penelitian sesuai dengan tabel 4.16 adalah

Tabel 4.16 Uji F (Simultan)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7693.489	3	2564.496	823.488	.000^b
	Residual	454.671	146	3.114		
	Total	8148.160	149			

a. Dependent Variable: Y

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

Sumber: Hasil Penelitian SPSS (2013)

Sesuai dari tabel 4.16 diatas menunjukkan bahwa $F_{hitung} = 823,488 > F_{tabel} = 2,66$ (lihat pada tabel distribusi F) dan signifikan $= 0,000 < 0,05$, , maka sesuai dengan hipotesis 8 pembahasan pada BAB III, hasil penelitian menunjukkan H_0 ditolak dan H_1 diterima yaitu sistem informasi manajemen (X_1), Budaya Organisasi (X_2) dan Kepuasan Kerja (X_3) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengusahaan Batam (Y). Maka bentuk hipotesis penelitiannya adalah :

$H_0: \rho = 0$; Penggunaan sistem informasi manajemen, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengusahaan Batam (BP Batam)

$H_1: \rho \neq 0$; penggunaan sistem informasi manajemen, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengusahaan Batam (BP Batam)

Berdasarkan kriteria di atas, maka **Hipotesis 8 Diterima**.

C. Pembahasan

1. Kualitas Sistem Informasi Manajemen

Pada penelitian ini yang menjadi hipotesis pertama pada metode deskriptif adalah Sistem Informasi Manajemen memberikan manfaat bagi Pegawai pada Badan Pengusahaan Batam (BP Batam).

Maka sesuai dengan uraian sebelumnya bahwa hasil penelitian menunjukan bahwa terlihat bahwa Sistem Informasi Manajemen menghasilkan

skor rata-rata 502,58. Apabila melihat tabel 3.2, ternyata bahwa sistem informasi manajemen ini termasuk pada range 392 – 512 (Tabel 3.2 pada BAB III), sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima yaitu “Sistem Informasi Manajemen memberikan manfaat bagi Pegawai pada Badan Pengusahaan Batam (BP Batam).”

2. Budaya Organisasi

Pada penelitian ini yang menjadi hipotesis kedua pada metode deskriptif adalah Budaya Organisasi memberikan kenyamanan bagi Pegawai pada Badan Pengusahaan Batam (BP Batam).

Maka sesuai dengan uraian sebelumnya bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya Organisasi menghasilkan skor rata-rata 521,31. Apabila melihat tabel 3.2, ternyata bahwa Budaya Organisasi ini termasuk pada range 513 - 633 (Tabel 3.2 pada BAB III), sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima yaitu “Budaya Organisasi memberikan kenyamanan bagi Pegawai pada Badan Pengusahaan Batam (BP Batam).”.

3. Kepuasan Kerja

Pada penelitian ini yang menjadi hipotesis kedua pada metode deskriptif adalah Kepuasan Kerja memberikan manfaat bagi Badan Pengusahaan Batam (BP Batam).

Maka sesuai dengan uraian sebelumnya bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja menghasilkan skor rata-rata 524,1. Apabila melihat tabel 3.2, ternyata bahwa Kepuasan Kerja ini termasuk pada range 513 -

633 (Tabel 3.2 pada BAB III), sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima yaitu “Kepuasan Kerja memberikan manfaat bagi Badan Pengusahaan Batam (BP Batam).”

4. Kinerja Pegawai

Pada penelitian ini yang menjadi hipotesis ketiga pada metode deskriptif adalah Kinerja Pegawai akan memberikan keuntungan bagi Badan Pengusahaan Batam (BP Batam).

Maka sesuai dengan uraian sebelumnya bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa Kinerja Pegawai menghasilkan skor rata-rata 522,6. Apabila melihat tabel 3.2, ternyata bahwa Kinerja Pegawai ini termasuk pada range 513 - 633 (Tabel 3.2 pada BAB III), sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima yaitu “Kinerja Pegawai akan memberikan keuntungan bagi Badan Pengusahaan Batam (BP Batam).”

5. Pengaruh penggunaan Sistem informasi manajemen terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengusahaan Batam (BP Batam)

Pada penelitian ini yang menjadi hipotesis keempat pada metode Kuantitatif adalah Sistem informasi manajemen berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Maka sesuai dengan uraian sebelumnya bahwa hasil penelitian menunjukkan T_{hitung} yang diperoleh untuk variabel Sistem Informasi Manajemen berpengaruh sebesar 3,950 terhadap Kinerja Pegawai dan signifikan sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan $T_{hitung} = 3,950 > T_{tabel} = 1,65508$ atau signifikan kecil

dari 0,05, maka hasil penelitian menunjukkan H_0 ditolak dan H_1 diterima yaitu Sistem Informasi Manajemen berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengusahaan Batam (BP Batam).

Hal ini dapat dilihat dalam teori Ismail (2004:1), "sistem informasi manajemen adalah serangkaian sub-sistem informasi yang menyeluruh dan terkoordinasi yang secara rasional mampu mentransformasikan data sehingga menjadi informasi dengan berbagai cara guna meningkatkan produktivitas yang sesuai dengan gaya dan sifat manajer". Sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Tarigan (2009) tentang Analisis Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Tahanan Negara Kelas II B Kaban Jahe di Sumatera Utara

6. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengusahaan Batam (BP Batam)

Pada penelitian ini yang menjadi hipotesis kelima pada metode Kuantitatif adalah "Budaya Organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengusahaan Batam (BP Batam)".

Maka sesuai dengan uraian sebelumnya bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa T_{hitung} yang diperoleh untuk variabel Budaya Organisasi berpengaruh sebesar 4,337 terhadap Kinerja Pegawai dan signifikan sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan $T_{hitung} = 4,337 > T_{tabel} = 1,65508$ atau signifikan kecil dari 0,05, maka hasil penelitian menunjukkan H_0 ditolak dan H_1 diterima yaitu

Budaya Organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengusahaan Batam (BP Batam).

Hal ini sejalan dengan pendapat Robbins (2008) "*Culturu Serves as senses making and control mechanism and guides and shapes the attitude and behavior of employees*" sesuai dengan penelitian Chatman dan Bersade dan Udan Bintoro (2002) menyatakan budaya organisasi yang kuat dapat meningkatkan kinerja organisasi

7. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengusahaan Batam (BP Batam)

Pada penelitian ini yang menjadi hipotesis kelima pada metode Kuantitatif adalah "Kepuasan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengusahaan Batam (BP Batam)".

Maka sesuai dengan uraian sebelumnya bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa T_{hitung} yang diperoleh untuk variabel Kepuasan Kerja berpengaruh sebesar 4,965 terhadap Kinerja Pegawai dan signifikan sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan $T_{hitung} = 4,965 > T_{tabel} = 1,65508$ atau signifikan kecil dari 0,05, maka hasil penelitian menunjukkan H_0 ditolak dan H_1 diterima yaitu Kepuasan Kerjaberpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengusahaan Batam (BP Batam).

Signifikasi hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja dikemukakan oleh Vroom (1960) dan Strauss (1968), menurut mereka, produktivitas dapat ditingkatkan melalui peningkatan kepuasan kerja. Ini sesuai dengan penelitian yang

dilakukan oleh Maryani dan Supomo (2002) yang menjadikan dosen sebagai sample penelitiannya menyatakan bahwa ada hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dan kinerja.

8. Pengaruh penggunaan sistem informasi manajemen, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengusahaan Batam (BP Batam)

Pada penelitian ini yang menjadi hipotesis kelima pada metode Kuantitatif adalah penggunaan sistem informasi manajemen dan Budaya Organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengusahaan Batam (BP Batam).

Maka sesuai dengan uraian sebelumnya bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa $F_{hitung} = 823,488 > F_{tabel} = 2,66$ (lihat pada tabel distribusi F) dan signifikan = $0,000 < 0,05$, maka hasil penelitian menunjukkan H_0 ditolak dan H_1 diterima yaitu sistem informasi manajemen, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengusahaan Batam (BP Batam).

Penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Anton Hariyanto (2001) yang menyatakan adanya pengaruh signifikan antara penggunaan teknologi dan sistem informasi, sistem manajemen mutu dan budaya organisasi secara bersama sama terhadap kinerja manajemen Akademi kesekretari dan Manajemen Don bosco

Berdasarkan pembahasan hasil hipotesis diatas dapat disimpulkan pada tabel 4.17 di bawah ini:

Tabel 4.17 Pembahasan Hasil Hipotesis

Hipotesis	Pernyataan Hipotesis	Koefisien (Unstandardized)	Nilai t/ F	Keterangan
5	Sistem Informasi Manajemen berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai, secara parsial	0,258	3,950	Signifikan (Hipotesis 5 Diterima)
6	Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai, secara parsial.	0,192	4,337	Signifikan (Hipotesis 6 diterima)
7	Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai, secara parsial.	0,368	4,965	Signifikan (Hipotesis 7 diterima)
8	Sistem Informasi Manajemen, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai, secara simultan	$R^2=0,944$	Nilai F = 823,488	Signifikan (Hipotesis 8 diterima)

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Penelitian ini ingin menguji pengaruh penggunaan sistem informasi manajemen budaya organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengusahaan Batam (BP Batam). Adapun beberapa kesimpulan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a) Sistem Informasi Manajemen memberikan manfaat bagi pegawai pada Badan Pengusahaan Batam (BP Batam). Artinya semakin baik sistem pengoperasian pendataan database pegawai sangat memberikan manfaat bagi pegawai dimana membantu pegawai dalam mengolah informasi yang ada.
- b) Budaya organisasi memberikan kenyamanan bagi pegawai pada Badan Pengusahaan Batam (BP Batam). Artinya dengan budaya organisasi dimana pegawai mendukung bekerja secara tim akan memberikan kenyamanan bagi pegawai sehingga meningkatkan efisiensi dan kinerja perusahaan.
- c) Kepuasan kerja memberikan manfaat yang baik pada Badan Pengusahaan Batam (BP Batam). Artinya semakin baik kepuasan kerja pegawai dimana pegawai merasa diperlakukan adil dan diberikan penghargaan dalam setiap kinerja yang dilaksanakan maka akan meningkatkan Kinerja pada Badan Pengusahaan Batam Kinerja Pegawai akan memberikan keuntungan bagi Badan Pengusahaan Batam (BP Batam) . Artinya semakin baik Kinerja

Pegawai yaitu bekerja dengan tepat waktu yang telah diberikan atasan maka akan memberikan keuntungan bagi perusahaan.

- d) Sistem Informasi Manajemen berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengusahaan Batam (BP Batam). Artinya semakin canggih dan bermanfaatnya sistem informasi manajemen perusahaan maka akan semakin baik Kinerja Pegawai Badan Pengusahaan Batam (BP Batam).
- e) Kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengusahaan Batam (BP Batam). Artinya Apabila pegawai merasakan keadilan dalam hal bekerja baik gaji, promosi dan reward dalam bekerja maka akan meningkatkan semangat kerja sehingga Kinerja Pegawai BP Batam akan menjadi baik
- f) Budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengusahaan Batam (BP Batam). Artinya semakin nyaman pegawai merasakan budaya organisasinya maka akan semakin baik Kinerja Pegawai Badan Pengusahaan Batam (BP Batam).
- g) Sistem informasi manajemen, budaya organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengusahaan Batam (BP Batam). Artinya semakin canggih dan bermanfaatnya sistem informasi manajemen perusahaan, semakin nyaman pegawai merasakan budaya organisasinya dan pegawai merasa ada kepuasan kerja akan mengakibatkan semakin baik Kinerja Pegawai yang akan memberikan keuntungan bagi Badan Pengusahaan Batam (BP Batam).

B. Saran

1. Secara Praktis

Berdasarkan simpulan di atas dapat diajukan saran-saran kepada Badan Pengusahaan Batam (BP Batam) dan kalangan akademisi sebagai berikut:

- a) Badan Pengusahaan Batam (BP Batam) harus meningkatkan sistem informasi manajemen dengan pelatihan-pelatihan bagi pegawai agar dapat memberikan manfaat yang lebih bagi pegawai dikarenakan sistem pengoperasian pendataan database membantu pegawai dalam mengolah informasi yang ada.
- b) Badan Pengusahaan Batam (BP Batam) harus meningkatkan budaya organisasinya dengan mendukung bekerja secara tim untuk meningkatkan efisiensi dan kualitas produk perusahaan yang akan memberikan kenyamanan bagi pegawai dalam bekerja.
- c) Untuk meningkatkan Kinerja Pegawai hendaknya Badan Pengusahaan Batam (BP Batam) memberikan peraturan yang disiplin untuk bekerja dengan tepat waktu yang telah diberikan atasan agar memberikan keuntungan bagi Badan Pengusahaan Batam (BP Batam).
- d) Pihak Badan Pengusahaan Batam (BP Batam) harus selalu meningkatkan sistem informasi manajemen karena akan mempengaruhi Kinerja Pegawai Badan Pengusahaan Batam (BP Batam).
- e) Pihak Badan Pengusahaan Batam (BP Batam) hendaknya selalu menjaga budaya organisasi karena budaya organisasi dapat menjaga Kinerja Pegawai. Jika hal ini dapat tercapai maka pegawai akan merasa nyaman dalam bekerja, pegawai akan bersedia untuk membantu rekan kerja yang membutuhkan.

bantuan dalam menyelesaikan pekerjaannya demi memajukan perusahaan, akan bekerja sama dengan sesama pegawai untuk menyelesaikan tugas yang diberikan, kesediaan melakukan pekerjaan tanpa diperintah oleh atasan, sesama pegawai selalu berkomunikasi yang baik dengan rekan kerja.

- f) Badan Pengusahaan Batam (BP Batam) harus lebih meningkatkan sistem informasi manajemen, budaya organisasi dan kepuasan kerja karena akan mempengaruhi Kinerja Pegawai yang akan memberikan keuntungan bagi Badan Pengusahaan Batam (BP Batam).
- g) Untuk kalangan akademik, dengan terbuktinya teori bahwa adanya pengaruh antara penggunaan sistem informasi manajemen dan budaya organisasi terhadap Kinerja Pegawai, diharapkan kedepan jika ingin melakukan penelitian yang terkait akan lebih memberikan inovasi-inovasi lagi untuk meningkatkan khasanah di dunia ilmiah.

2. Secara Akademis

- a) Penelitian ini perlu di tindak lanjuti lagi untuk melihat faktor apa saja yang dapat mempengaruhi Kinerja Pegawai.
- b) Kinerja Pegawai masih di pengaruhi oleh faktor lain, oleh karena itu perlu kajian yang lebih komprehensif, guna menjawab faktor lain (*epsilon*) yang mempengaruhi Kinerja Pegawai

DAFTAR PUSTAKA

- Ambar Teguh Sulistiyan dan Rosidah (2003), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Adji Suratman, (2003), *Jurnal Studi Korelasi Antara Motivasi Kerja, Program Pelatihan, dan Persepsi tentang Pengembangan Karir dengan Kepuasan Kerja Karyawan*, Jakarta.
- Hasibuan, M .(2007) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Kuswadi (2004). *Cara Mengukur Kepuasan Karyawan*. Jakarta : PT. Elex Media Komputindo.
- Ali, Hapzi & Limakrisna Nandan (2013), *metodologi penelitian (petunjuk praktis untuk penecahan masalah bisnis, penyusunan skripsi, tesis dan disertasi)*. Edisi ke-1. Yogyakarta: Deepublish
- Kountur, Ronny., D.M.S., Ph.D (2007), *Metodologi Penelitian Untuk Penyusunan Skripsi dan Tesis*, Penerbit PPM, Jakarta.
- Andi (2003) *Yogyakarta Perilaku Organisasi*
- Maslan, Andi (2012), *Jurnal Ipteks Terapan volume 6 No. 1 Maret 2012 “ Analisis kepuasan penggunaan terhadap kinerja sistem E-Procurement (pengadaan barang/ jasa secara elektronik) pada badan perusahaan Batam”*.
- Mangkunegara A.A Anwar Prabu, (2004), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan Pertama, Bandung : Remaja Rosda Karya.
- Nazir, Moh., Ph. D, (2003), *Metode Penelitian*, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Nimran (2004), *Perilaku Organisasi*, Penerbit PT. Citra Media, Surabaya.
- Pabundu, Tika, (2006), *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, Jakarta: Cetakan Pertama, PT Bumi Aksara.
- Rivai, Veithzal, (2004). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung : Refika Aditama.

- Robbins, Stephen P., dan Judge, Timothy A. (2003). *Perilaku Organisasi*, Edisi Kedua belas, Jakarta : Penerbit Salemba Empat.
- Simamora, Henry. (2004), *Penilaian Kinerja*, Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Sugiyono(2002), *statistika untuk penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sarwono, Jonathan (2007), *Analisis Jalur Untuk Riset Bisnis Dengan SPSS*, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Metode Riset Skripsi Pendekatan Panduan Kuantitatif (Menggunakan Prosedur SPSS) (2012), PT Alex Media Komputindo, Jakarta.
- Wibowo (2007). *Manajemen Kinerja*, Cetakan Kedua, PT Refika Aditama, Bandung.
- Debby Ratna Daniel, Wiwik Supratiwi (2005) *Sistem informasi Manajemen*,
- Suharto P, Arto (2007). Analisis pengaruh perubahan organisasi dan budaya organisasi terhadap kepuasan dan kinerja pegawai direktorat Jenderal Pajak (Penelitian Pada Kantor Pelayanan Pajak Berbasis Administrasi Modern Di Lingkungan Kantor Wilayah Jakarta Khusus). Tugas Akhir Program Magister, Magister Manajemen Universitas Diponegoro
- Hariyanto, Anton Pengaruh penggunaan teknologi informasi, sistem manajemen mutu, dan budaya organisasi terhadap kinerja manajemen akademi sekretari dan manajemen Don Bosco dari situs World Wide Web <http://papers.gunadarma.ac.id/index.php/mmsi/article>
- Maryani dan Supomo (2001) *Vol. 3. No. 2. Juli 2010 Hal. 195-205*. Jurnal telaah dan riset akuntansi
- Ratna & Supratiwi ,Wiwik i (2005) *Sistem Informasi Manajemen*
- Ratnawati, Dwi (2009) *Perilaku Organisasi*, Buku Materi Pokok EKMA 5101
- Husein dan Wibowo (2000) *Sistem Informasi Manajemen*, Yogyakarta : UPP AMP YKPN

LAMPIRAN I

KUESIONER

UNIVERSITAS TERBUKA

Batam, 25 Maret 2013

Hal : Permohonan Mengajukan Kuesioner

Kepada Yth.
Bpk/Ibu/Sdr. Responden
Di tempat

Dengan hormat

Dalam rangka penelitian untuk tesis dengan ini saya,

Nama : Vera Lynda
NIM : 018253469
Status : Mahasiswa S2 Magister Manajemen
Universitas Terbuka Batam

Memohon bantuan Bapak/ Ibu/ Saudara untuk menjadi responden dalam penelitian ini. Saya mengharapkan Bapak/ Ibu/ Saudara dapat mengisi kuesioner ini dengan baik dan lengkap.

Kuesioner ini ditujukan para Pegawai Badan Pengusahaan Batam (BP Batam). Data yang diperoleh dari kuesioner ini akan saya gunakan untuk mengetahui hasil Tesis saya yang berjudul "**Pengaruh Kualitas Sistem Informasi Manajemen, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengusahaan Batam**". Semua informasi yang terkumpul melalui kuesioner ini hanya akan digunakan untuk penelitian ini saja dan saya akan menjaga kerahasiaannya sesuai dengan etika penelitian.

Atas kesediaan Bapak/ Ibu/ Saudara saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya.
Peneliti

Vera Lynda
NIM : 018253469

PETUNJUK PENGISIAN

1. Kuesioner ini semata-mata untuk keperluan akademis atau penelitian
2. Baca dan jawablah semua pertanyaan secara teliti dan jujur, kerahasiaan jawaban dijaga
3. Berikan tanda checklist (✓) pada pilihan yang telah disediakan dalam setiap pertanyaan berikut ini
4. Terimakasih atas partisipasinya.

IDENTITAS RESPONDEN

1. Jenis Kelamin: ☐ Pria ☐ Wanita
2. Umur: ☐ 18 – 25 Tahun ☐ 26 – 35 Tahun
☐ 36 – 45 Tahun ☐ 46 – 55 Tahun
☐ > 55 Tahun
3. Eselon: ☐ II ☐ III
☐ IV ☐ STAF
4. Pendidikan: ☐ ≤ SLTA ☐ Diploma ☐ Sarjana (S1)
☐ Master (S2) ☐ Doktoral (S3)

1. KUALITAS SISTEM INFORMASI MANAJEMEN (X_1)

Petunjuk pengisian kuesioner : ada lima alternatif jawaban, yaitu :

1 = Sangat Tidak Setuju ; 2 = Tidak Setuju ; 3 = Cukup Setuju ; 4 = Setuju ;

5 = Sangat Setuju

No	Item Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		1	2	3	4	5
DIMENSI 1 : Informasi						
1	Apakah menurut anda informasi yang diberikan dari sistem informasi manajemen sangat bermanfaat bagi karyawan ?					
2	Informasi yang dihasilkan dari sistem informasi manajemen sangat membantu karyawan dalam bekerja ?					
DIMENSI 2 : Manusia Sebagai Pengolah Informasi						
3	Apakah menurut anda dari sistem pengoperasian pendataan database karyawan sangat membantu karyawan dalam mengolah informasi yang ada ?					
4	Apakah menurut anda semua Karyawan mampu dalam penerapan sistem informasi manajemen yang ada ?					
DIMENSI 3 : Konsep Sistem						
5	Apakah menurut anda sudah baik dalam pembekalan karyawan untuk penerapan konsep sistem informasi manajemen yang ada ?					
6	Apakah menurut anda pemahaman atas konsep sistem informasi manajemen yang ada mempunyai aplikasi kepegawaian yang lengkap					
DIMENSI 4 : Konsep Organisasi dan Manajemen						
7	Apakah menurut anda penerapan konsep organisasi dan manajemen sudah tertata dengan baik					
8	Apakah menurut anda konsep organisasi dan manajemen sangat mendukung dalam sistem informasi manajemen yang lebih baik untuk perusahaan ?					
DIMENSI 5 : Konsep Pengambilan Keputusan						
9	Apakah menurut anda dari segi pengambilan keputusan yang dihasilkan oleh sistem informasi manajemen sudah yang lebih baik dari sebelumnya?					
10	Apakah menurut anda konsep pengambilan keputusan seperti pendataan gaji untuk karyawan tidak pernah salah yang dilakukan oleh sistem ?					
DIMENSI 6 : Nilai Informasi						
11	Apakah menurut anda nilai informasi yang diberikan sistem mempunyai nilai positif untuk perusahaan ?					
12	Apakah menurut anda sistem informasi manajemen seperti pendataan absensi karyawan mempunyai nilai informasi yang menguntungkan bagi karyawan?					

2. BUDAYA ORGANISASI (X₂)

Petunjuk pengisian kuesioner : ada lima alternatif jawaban, yaitu :

1 = Sangat Tidak Setuju ; 2 = Tidak Setuju ; 3 = Cukup Setuju ; 4 = Setuju ;

5 = Sangat Setuju

No	Item Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		1	2	3	4	5
DIMENSI 1 : Aturan perilaku yang diamati						
1	Apakah menurut anda dalam lingkungan kerja kita harus saling menghormati baik dari yang berbeda suku, agama maupun ras ?					
2	Apakah menurut anda dalam lingkungan kerja kita harus saling tolong menolong dan mempunyai etika yang baik kepada siapapun itu ?					
DIMENSI 2 : Norma						
3	Apakah menurut anda kebijakan manajemen sudah memperhitungkan efek hasil-hasil terhadap anda dalam mencapai tujuan perusahaan ?					
4	Apakah menurut anda perusahaan memberikan perhatian yang besar terhadap anda dalam menyelesaikan tugas guna mencapai tujuan perusahaan ?					
DIMENSI 3 : Nilai Dominan						
5	Apakah menurut anda mendukung bekerja secara tim akan meningkatkan efisiensi dan kualitas produk ?					
6	Apakah anda mampu bekerja secara tim dalam melaksanakan tugas dengan karyawan lainnya ?					
DIMENSI 4 : Filosofi						
7	Apakah anda akan bekerja dengan mematuhi semua aturan yang berlaku di perusahaan ?					
8	Apakah anda siap bersaing dengan karyawan lainnya dalam pencapaian prestasi kerja ?					
DIMENSI 5 : Aturan						
9	Apakah menurut anda organisasi/perusahaan bersikap terbuka terhadap tuntutan perubahan situasi kerja yang diinginkan oleh para karyawan ?					
10	Apakah menurut anda perusahaan memperhatikan kesejahteraan karyawannya ?					
DIMENSI 6 : Iklim organisasi						
11	Apakah anda menjalin hubungan yang akrab dengan rekan sekerja ?					
12	Apakah anda akan melayani setiap klain/konsumen dengan baik ?					
13	Apakah menurut anda dalam lingkungan kerja kita harus saling menghormati baik dari yang berbeda suku, agama maupun ras ?					

3. KEPUASAN KERJA (X_3)

Petunjuk pengisian kuesioner : ada lima alternatif jawaban, yaitu :

1 = Sangat Tidak Setuju ; 2 = Tidak Setuju ; 3 = Cukup Setuju ; 4 = Setuju ;
5 = Sangat Setuju

No	Item Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		1	2	3	4	5
DIMENSI 1 : Gaji dan Upah Yang Diterima						
1	Banyaknya bayaran yang diberikan oleh perusahaan, kelayakan atau keadilan, dan cara pembayaran					
2	Jumlah gaji atau upah yang diterima dan kelayakan imbalan tersebut					
DIMENSI 2 : Pekerjaan						
3	Tugas Pekerjaan dianggap menarik dan memberikan peluang untuk belajar dan menerima tanggung jawab					
4	Kesempatan untuk meraih sukses dan penguasaan langkah dan metode					
DIMENSI 3 : Peluang Promosi						
5	Kesempatan untuk promosi, kejujuran dan dasar untuk promosi					
6	Terjadinya peluang untuk mencapai kemajauan dalam jabatan					
DIMENSI 4 : Supervisor						
7	Kemampuan untuk menunjukkan perhatian terhadap para pegawai/karyawan					
8	Pujian atas pelaksanaan, penghargaan atas selesainya pekerjaan dan kritik					
DIMENSI 5 : Para Rekan Sekerja						
9	Dimana rekan sekerja bersikap bersahabat, kompeten, saling Bantu membantu, dan berkomitmen untuk mencapai misi dan visi organisasi					
10	Kemampuan, kesukaan menolong dan keramahan					

4. KINERJA PEGAWAI (Y)

Petunjuk pengisian kuesioner : ada lima alternatif jawaban, yaitu :

1 = Sangat Tidak Setuju ; 2 = Tidak Setuju ; 3 = Cukup Setuju ; 4 = Setuju ;
5 = Sangat Setuju

No	Item Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		1	2	3	4	5
DIMENSI 1 : Kemampuan						
1	Saya sebagai karyawan akan bersedia untuk membantu rekan kerja yang membutuhkan bantuan dalam menyelesaikan pekerjaannya demi memajukan perusahaan					
2	Dalam kemampuan saya akan bekerja sama dengan sesama karyawan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan					

DIMENSI 2 : Inisiatif

41653.pdf

3	Bagaiman menurut anda untuk kesediaan melakukan pekerjaan tanpa diperintah oleh atasan ?					
4	Bagaimana menurut anda untuk kesediaan waktu atas pekerjaan yang dilakukan dan bersemangat menyelesaikan tugas tersebut ?					

DIMENSI 3 : Ketepatan waktu

5	Saya akan bekerja dengan tepat waktu yang telah diberikan atasan					
6	Saya selalu bekerja sampai tuntas atas apa yang diberikan oleh atasan					

DIMENSI 4 : Kualitas hasil kerja

7	Bagaimana menurut anda untuk kualias hasil kerja yang baik memerlukan ketelitian dan ketepatan dalam bekerja ?					
8	Bagaimana menurut anda jika hasil kerja yang maksimal dibutuhkan keterampilan dalam bekerja ?					

DIMENSI 5 : Kualitas hasil kerja

9	Sesama karyawan apakah anda selalu berkomunikasi yang baik dengan rekan kerja ?					
10	Apakah antara atasan dan bawahan anda mempunyai selalu berinteraksi untuk mendukung aktivitas pekerjaan ?					

Terima Kasih atas partisipasi Bapak/Ibu/Sdr/I yang telah mengisi kuesioner penelitian ini, semoga menjadi amal ibadah dan semoga hasil penelitian ini bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan dan dengan segala kerendahan saya ucapkan terima ribuan terima kasih.

Batam, 25 Maret 2013
Salam Hormat saya

VERA LYNDIA
Mhs. MM UT Batam

LAMPIRAN II

IDENTITAS RESPONDEN

UNIVERSITAS TERBUKA

NO	JK	Umur	Eselon	Pendidikan
1	Pria	26 - 35 Tahun	IV	S1
2	Pria	26 - 35 Tahun	IV	S2
3	Wanita	26 - 35 Tahun	IV	S1
4	Wanita	26 - 35 Tahun	IV	S1
5	Pria	26 - 35 Tahun	IV	S2
6	Pria	26 - 35 Tahun	Staf	SLTA
7	Pria	26 - 35 Tahun	IV	S1
8	Pria	18 - 25 Tahun	Staf	S1
9	Pria	26 - 35 Tahun	Staf	DIPLOMA
10	Wanita	26 - 35 Tahun	Staf	DIPLOMA
11	Pria	26 - 35 Tahun	Staf	DIPLOMA
12	Pria	18 - 25 Tahun	Staf	S1
13	Wanita	26 - 35 Tahun	Staf	DIPLOMA
14	Wanita	26 - 35 Tahun	IV	S1
15	Pria	18 - 25 Tahun	Staf	S1
16	Wanita	26 - 35 Tahun	IV	S1
17	Wanita	26 - 35 Tahun	IV	S1
18	Pria	26 - 35 Tahun	IV	S1
19	Wanita	26 - 35 Tahun	Staf	SLTA
20	Wanita	26 - 35 Tahun	Staf	DIPLOMA
21	Pria	36 - 45 Tahun	IV	S1
22	Pria	18 - 25 Tahun	Staf	S1
23	Wanita	26 - 35 Tahun	Staf	DIPLOMA
24	Pria	26 - 35 Tahun	Staf	DIPLOMA
25	Wanita	26 - 35 Tahun	Staf	SLTA
26	Wanita	26 - 35 Tahun	IV	S1
27	Pria	26 - 35 Tahun	Staf	SLTA
28	Pria	26 - 35 Tahun	Staf	SLTA
29	Pria	18 - 25 Tahun	Staf	S1
30	Pria	36 - 45 Tahun	IV	S1
31	Wanita	18 - 25 Tahun	Staf	S1
32	Pria	26 - 35 Tahun	Staf	SLTA
33	Pria	18 - 25 Tahun	Staf	S1
34	Pria	36 - 45 Tahun	III	S1
35	Pria	18 - 25 Tahun	Staf	S1
36	Pria	18 - 25 Tahun	Staf	S2
37	Pria	26 - 35 Tahun	Staf	SLTA
38	Wanita	18 - 25 Tahun	Staf	S1
39	Wanita	26 - 35 Tahun	IV	S1
40	Pria	26 - 35 Tahun	IV	S2
41	Wanita	18 - 25 Tahun	Staf	S2

42	Pria	18 - 25 Tahun	Staf	S1
43	Pria	36 - 45 Tahun	III	S1
44	Pria	18 - 25 Tahun	Staf	DIPLOMA
45	Pria	26 - 35 Tahun	Staf	DIPLOMA
46	Pria	18 - 25 Tahun	Staf	S1
47	Wanita	26 - 35 Tahun	Staf	SLTA
48	Wanita	18 - 25 Tahun	Staf	S1
49	Pria	26 - 35 Tahun	IV	S1
50	Wanita	18 - 25 Tahun	Staf	S1
51	Pria	18 - 25 Tahun	Staf	DIPLOMA
52	Wanita	26 - 35 Tahun	IV	S1
53	Pria	36 - 45 Tahun	IV	S1
54	Wanita	18 - 25 Tahun	Staf	S1
55	Pria	26 - 35 Tahun	IV	S1
56	Wanita	18 - 25 Tahun	Staf	S1
57	Wanita	26 - 35 Tahun	IV	S1
58	Wanita	26 - 35 Tahun	Staf	SLTA
59	Pria	26 - 35 Tahun	IV	S1
60	Wanita	26 - 35 Tahun	IV	S1
61	Wanita	18 - 25 Tahun	Staf	S1
62	Pria	36 - 45 Tahun	III	S1
63	Wanita	26 - 35 Tahun	IV	S1
64	Pria	18 - 25 Tahun	Staf	S1
65	Pria	26 - 35 Tahun	IV	S1
66	Wanita	18 - 25 Tahun	Staf	S1
67	Wanita	18 - 25 Tahun	Staf	S1
68	Pria	36 - 45 Tahun	III	S1
69	Pria	26 - 35 Tahun	IV	S1
70	Pria	26 - 35 Tahun	IV	S1
71	Wanita	18 - 25 Tahun	Staf	S1
72	Wanita	36 - 45 Tahun	III	S2
73	Pria	18 - 25 Tahun	Staf	S1
74	Pria	26 - 35 Tahun	IV	S1
75	Pria	18 - 25 Tahun	Staf	S1
76	Pria	26 - 35 Tahun	Staf	SLTA
77	Pria	18 - 25 Tahun	Staf	S1
78	Pria	26 - 35 Tahun	IV	S1
79	Wanita	18 - 25 Tahun	Staf	S2
80	Pria	18 - 25 Tahun	Staf	S1
81	Wanita	26 - 35 Tahun	IV	S2
82	Wanita	26 - 35 Tahun	IV	S1
83	Pria	18 - 25 Tahun	Staf	DIPLOMA

84	Wanita	18 - 25 Tahun	Staf	S1
85	Wanita	18 - 25 Tahun	Staf	S1
86	Pria	26 - 35 Tahun	Staf	DIPLOMA
87	Pria	18 - 25 Tahun	Staf	S1
88	Wanita	26 - 35 Tahun	IV	S1
89	Wanita	18 - 25 Tahun	Staf	S1
90	Wanita	36 - 45 Tahun	IV	S1
91	Pria	18 - 25 Tahun	Staf	S1
92	Wanita	26 - 35 Tahun	IV	S1
93	Pria	26 - 35 Tahun	Staf	SLTA
94	Pria	26 - 35 Tahun	IV	S1
95	Pria	26 - 35 Tahun	IV	S1
96	Pria	26 - 35 Tahun	Staf	SLTA
97	Pria	26 - 35 Tahun	Staf	SLTA
98	Pria	26 - 35 Tahun	IV	S1
99	Pria	18 - 25 Tahun	Staf	S1
100	Pria	26 - 35 Tahun	IV	S1
101	Pria	26 - 35 Tahun	IV	S1
102	Pria	26 - 35 Tahun	IV	S1
103	Wanita	18 - 25 Tahun	Staf	S1
104	Wanita	26 - 35 Tahun	Staf	DIPLOMA
105	Pria	26 - 35 Tahun	IV	S1
106	Wanita	18 - 25 Tahun	Staf	S1
107	Wanita	26 - 35 Tahun	IV	S1
108	Pria	26 - 35 Tahun	Staf	DIPLOMA
109	Wanita	26 - 35 Tahun	Staf	DIPLOMA
110	Wanita	26 - 35 Tahun	Staf	SLTA
111	Pria	26 - 35 Tahun	IV	S1
112	Pria	36 - 45 Tahun	IV	S1
113	Wanita	18 - 25 Tahun	Staf	S1
114	Wanita	26 - 35 Tahun	IV	DIPLOMA
115	Wanita	26 - 35 Tahun	Staf	SLTA
116	Pria	26 - 35 Tahun	Staf	SLTA
117	Wanita	26 - 35 Tahun	Staf	DIPLOMA
118	Wanita	26 - 35 Tahun	Staf	SLTA
119	Pria	26 - 35 Tahun	Staf	SLTA
120	Pria	18 - 25 Tahun	Staf	S1
121	Pria	36 - 45 Tahun	IV	S1
122	Pria	18 - 25 Tahun	Staf	S2
123	Pria	26 - 35 Tahun	IV	S2
124	Pria	18 - 25 Tahun	Staf	S1
125	Wanita	36 - 45 Tahun	III	S2

126	Pria	18 - 25 Tahun	Staf	S1
127	Pria	18 - 25 Tahun	Staf	S2
128	Pria	26 - 35 Tahun	Staf	SLTA
129	Wanita	18 - 25 Tahun	Staf	S2
130	Wanita	26 - 35 Tahun	IV	S1
131	Pria	26 - 35 Tahun	IV	S1
132	Wanita	18 - 25 Tahun	Staf	S2
133	Wanita	18 - 25 Tahun	Staf	S1
134	Wanita	18 - 25 Tahun	Staf	S2
135	Pria	26 - 35 Tahun	Staf	SLTA
136	Wanita	26 - 35 Tahun	Staf	DIPLOMA
137	Wanita	26 - 35 Tahun	Staf	SLTA
138	Pria	26 - 35 Tahun	Staf	SLTA
139	Pria	18 - 25 Tahun	Staf	S1
140	Pria	36 - 45 Tahun	IV	S1
141	Pria	18 - 25 Tahun	Staf	S2
142	Pria	26 - 35 Tahun	IV	S2
143	Pria	18 - 25 Tahun	Staf	S1
144	Wanita	36 - 45 Tahun	III	S2
145	Pria	18 - 25 Tahun	Staf	S1
146	Pria	18 - 25 Tahun	Staf	S2
147	Pria	26 - 35 Tahun	Staf	SLTA
148	Wanita	18 - 25 Tahun	Staf	S2
149	Wanita	26 - 35 Tahun	IV	S1
150	Pria	26 - 35 Tahun	IV	S1

LAMPIRAN III

INPUT DATA HASIL KUESIONER

UNIVERSITAS TERBUKA

TABULASI HASIL INPUT KUESIONER

x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5	x1.6	x1.7	x1.8	x1.9	x1.10	x1.11	x1.12	x1	x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	x2.5	x2.6	x2.7	x2.8	x2.9	x2.10	x2.11	x2.12	x2.13	x2
4	3	4	5	5	2	4	4	4	2	4	4	45	4	3	4	5	5	2	4	4	4	4	4	5	4	52
5	5	4	4	3	4	3	5	3	3	3	4	46	5	5	4	4	3	4	3	5	3	5	4	5	3	53
3	2	4	4	3	4	3	5	3	3	3	4	41	3	2	4	4	3	4	3	5	3	3	4	3	3	44
3	2	3	3	4	2	3	4	3	2	2	3	34	3	2	3	3	4	2	3	4	3	4	3	3	3	40
4	3	4	4	5	3	4	5	4	3	3	4	46	4	3	4	4	5	3	4	5	4	5	4	4	4	53
2	1	2	2	3	1	2	3	2	1	1	2	22	2	1	2	2	3	1	2	3	2	3	2	2	2	27
3	3	3	4	4	3	3	5	3	3	2	4	40	3	3	3	4	4	3	3	5	3	4	4	3	3	45
2	3	2	4	3	3	2	4	3	2	3	4	35	2	3	2	4	3	3	2	4	3	4	3	3	2	38
3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	40	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	5	5	3	45
3	4	3	4	4	1	1	2	3	3	4	3	35	3	4	3	4	4	1	1	2	3	4	4	3	1	37
5	4	3	5	5	3	1	4	5	3	4	5	47	5	4	3	5	5	3	1	4	5	4	4	5	1	49
4	4	4	5	4	2	3	4	4	4	4	4	46	4	4	4	5	4	2	3	4	4	4	4	5	3	50
3	1	3	3	4	1	1	2	3	2	3	3	27	3	1	3	3	4	1	1	2	3	3	3	3	1	31
2	2	3	4	3	2	2	3	2	3	4	3	33	2	2	3	4	3	2	2	3	2	4	3	4	2	36
3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	5	41	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	5	4	4	46
4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	5	47	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	49
4	3	4	2	4	3	2	4	2	3	4	4	39	4	3	4	2	4	3	2	4	2	3	3	3	2	39
5	5	3	4	4	4	3	5	3	4	5	5	50	5	5	3	4	4	4	3	5	3	4	4	4	3	51
5	4	5	4	5	4	5	3	4	4	4	5	52	5	4	5	4	5	4	5	3	4	5	4	5	5	58
4	3	4	3	4	3	4	2	3	3	3	4	40	4	3	4	3	4	3	4	2	3	4	3	4	4	45
5	4	5	4	5	4	5	3	4	5	5	5	54	5	4	5	4	5	4	5	3	4	5	4	5	5	58
4	5	4	5	5	5	4	4	3	4	4	4	51	4	5	4	5	5	5	4	4	3	5	5	5	4	58
5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	55	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	59
3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	31	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	4	3	2	34
2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	19	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	1	21
3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	31	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	34
3	4	3	4	3	2	3	4	4	4	4	3	41	3	4	3	4	3	2	3	4	4	4	5	4	3	46
1	2	1	2	1	1	1	2	2	2	2	1	18	1	2	1	2	1	1	1	2	2	2	3	2	1	21

2	3	2	3	2	2	2	4	4	4	3	3	34	2	3	2	3	2	2	2	4	4	3	4	3	2	36
2	3	4	4	3	2	3	4	4	2	3	3	37	2	3	4	4	3	2	3	4	4	5	4	4	3	45
3	4	5	5	4	3	4	5	5	3	4	4	49	3	4	5	5	4	3	4	5	5	4	5	5	4	56
4	5	4	3	5	4	5	4	4	4	5	5	52	4	5	4	3	5	4	5	4	4	5	4	4	5	56
3	4	3	4	3	2	3	4	4	2	3	3	38	3	4	3	4	3	2	3	4	4	4	4	5	3	46
3	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	51	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	58
1	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	27	1	2	2	2	2	3	3	3	3	4	4	4	3	36
4	3	4	3	4	4	5	4	5	3	4	3	46	4	3	4	2	4	4	5	4	5	5	4	5	5	55
3	4	3	2	3	4	3	2	2	3	4	4	37	3	4	3	2	3	4	3	2	2	4	4	5	3	42
4	4	4	3	4	5	4	3	3	4	5	5	48	4	4	4	3	4	5	4	3	3	5	4	5	4	52
5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	55	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	59
3	3	3	2	4	3	3	3	3	4	4	3	38	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	4	3	3	40
1	1	2	2	2	1	1	1	1	2	2	1	17	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	2	3	1	19
2	2	3	2	3	2	1	2	1	3	2	2	25	2	2	3	2	3	2	1	2	1	2	3	4	1	28
3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	31	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	4	3	2	35
3	4	3	4	3	3	2	3	2	4	2	4	37	3	4	3	4	3	3	2	3	2	3	5	3	2	40
4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	43	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	45
5	4	5	4	5	3	4	3	3	4	4	4	48	5	4	5	4	5	3	4	3	3	4	4	4	4	52
2	1	2	1	3	1	1	1	1	2	2	2	19	2	1	2	1	3	1	1	1	1	1	1	2	1	18
2	1	2	2	3	2	1	2	1	3	2	3	24	2	1	2	2	3	2	1	2	1	2	1	3	1	23
2	3	2	4	3	4	3	2	3	3	4	3	36	2	3	2	4	3	4	3	2	3	2	3	3	3	37
3	2	3	3	4	3	4	3	4	2	5	2	38	3	2	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	44
4	3	4	4	5	4	5	4	5	3	4	3	48	4	3	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	57
5	4	5	5	4	3	4	5	4	4	5	4	52	5	4	5	5	4	3	4	5	4	5	4	4	4	56
4	3	4	4	3	2	3	4	3	3	4	3	40	4	3	4	4	3	2	3	4	3	4	3	3	3	43
3	2	3	3	2	1	2	3	2	2	3	2	28	3	2	3	3	2	1	2	3	2	3	2	2	2	30
3	5	3	5	2	4	5	3	5	3	3	5	46	3	5	3	5	2	4	5	3	5	5	5	4	5	54
3	4	3	4	2	5	5	2	4	3	4	5	44	3	4	3	4	2	5	5	2	4	5	4	4	5	50
3	4	3	4	3	4	4	3	4	2	4	4	42	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	46
2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	32	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	34

2	2	3	2	2	2	3	1	3	2	3	2	27	2	2	3	2	2	2	3	1	3	3	2	2	3	30
3	3	4	3	3	3	4	2	4	3	4	3	39	3	3	4	3	3	3	4	2	4	4	3	3	4	43
3	3	4	5	5	3	4	4	4	5	4	5	49	3	3	4	5	5	3	4	4	4	4	5	4	4	52
4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	54	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	59
3	3	4	4	3	4	4	5	4	4	4	5	47	3	3	4	4	3	4	4	5	4	5	3	5	4	51
4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	54	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	2	4	5	54
5	5	5	4	4	3	4	4	5	5	4	4	52	5	5	5	4	4	3	4	4	5	5	4	4	4	56
4	4	4	3	3	2	3	3	4	4	3	2	39	4	4	4	3	3	2	3	3	4	4	3	3	3	43
4	2	4	3	3	2	3	2	4	3	3	2	35	4	2	4	3	3	2	3	2	4	4	3	2	3	39
5	3	5	4	4	3	4	3	5	4	4	4	48	5	3	5	4	4	3	4	3	5	5	4	3	4	52
5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	51	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	57
4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	43	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	5	4	4	50
4	4	5	5	3	3	5	5	4	5	4	5	52	4	4	5	5	3	3	5	5	4	4	5	5	5	57
5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	52	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	56
4	4	3	3	3	2	3	3	4	3	4	3	39	4	4	3	3	3	2	3	3	4	4	3	4	3	43
5	5	3	3	5	3	3	4	5	4	4	5	49	5	5	3	3	5	3	3	4	5	5	4	4	3	52
4	4	2	3	4	2	2	3	4	3	3	4	38	4	4	2	3	4	2	2	3	4	4	3	3	2	40
4	4	5	3	4	5	5	3	4	3	3	4	47	4	4	5	3	4	5	5	3	4	4	3	4	5	53
3	3	4	2	3	4	4	2	3	2	2	3	35	3	3	4	2	3	4	4	2	3	3	2	3	4	40
1	1	3	1	3	1	2	1	3	1	3	2	22	1	1	3	1	3	1	2	1	3	2	1	2	2	23
3	3	3	2	4	2	4	2	4	2	3	3	35	3	3	3	2	4	2	4	2	4	2	3	2	4	38
4	4	4	3	5	3	5	3	5	3	4	4	47	4	4	4	3	5	3	5	3	5	3	4	3	5	51
5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	55	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	59
4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	43	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	46
4	2	4	3	3	2	4	3	2	3	4	4	38	4	2	4	3	3	2	4	3	2	2	4	3	4	40
5	3	5	4	4	3	5	4	3	4	5	5	50	5	3	5	4	4	3	5	4	3	3	5	4	5	53
5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	55	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	59
3	4	5	3	5	3	4	4	5	3	5	4	48	3	4	5	3	5	3	4	4	5	3	5	3	4	51
2	3	4	2	4	2	3	3	4	2	4	3	36	2	3	4	2	4	2	3	3	4	2	4	2	3	38
1	2	3	1	3	1	2	2	3	1	2	2	23	1	2	3	1	3	1	2	2	3	1	3	1	2	25

2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	27	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	30
2	3	4	3	4	2	4	3	4	3	4	2	38	2	3	4	3	4	2	4	3	4	2	4	2	4	41
3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	41	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	45
2	4	4	4	2	4	4	4	5	4	4	5	46	5	4	4	5	4	4	3	4	5	4	4	4	4	54
4	3	5	3	3	5	5	5	4	5	5	4	51	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	61
4	3	5	3	3	3	4	3	3	4	4	3	42	3	4	4	3	4	3	5	4	4	3	4	3	3	47
2	3	4	3	2	3	3	3	3	4	3	4	37	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	42
3	4	5	4	3	4	4	4	4	5	4	5	49	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	55
1	2	3	2	1	2	2	2	2	4	2	3	26	2	4	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	30
3	3	5	3	3	4	3	4	3	5	4	4	44	3	5	3	4	3	4	4	5	3	4	3	4	4	49
3	2	4	3	2	3	3	3	3	4	3	4	37	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	45
3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	41	3	3	4	3	4	4	5	4	5	3	4	4	4	50
1	1	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	29	3	2	3	3	3	4	3	4	3	3	3	2	2	38
3	1	4	5	3	3	3	2	3	5	5	3	40	3	5	3	4	3	4	5	4	5	3	3	2	2	46
2	3	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	46	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	49
1	1	2	3	2	3	4	3	2	3	3	3	30	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	4	3	3	37
2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	29	2	2	3	4	3	3	2	3	2	2	3	3	3	35
3	4	3	3	3	4	3	4	4	2	3	3	39	4	2	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	46
4	3	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	50	4	5	4	3	4	4	4	4	3	5	5	4	4	53
3	2	4	2	3	3	3	2	2	3	2	3	32	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	31
4	3	5	3	4	4	4	3	3	4	3	4	44	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	44
4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	49	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	50
3	4	2	3	3	4	3	4	3	3	3	3	38	3	3	2	3	3	2	3	3	3	4	3	4	4	40
4	5	3	4	5	5	4	5	4	4	4	4	51	4	4	3	4	4	3	4	4	4	5	4	5	5	53
5	4	4	3	4	4	4	5	5	5	3	3	49	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	59
5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	55	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	62
3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	31	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	36
2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	1	1	19	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	24
3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	31	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	37
2	3	4	4	4	3	4	5	5	5	4	3	46	5	5	5	4	4	4	3	4	4	3	4	5	5	55

1	1	2	2	2	1	2	3	3	3	2	1	23	3	3	3	2	2	2	1	2	2	1	2	3	3	29
2	2	4	4	4	2	3	4	4	4	3	2	38	4	4	4	3	4	4	2	3	3	2	3	4	4	44
2	3	4	4	2	4	5	5	5	4	4	5	47	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	61
3	4	5	5	3	5	4	5	4	5	5	4	52	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	58
4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	52	5	4	4	3	5	4	3	5	5	4	5	4	4	55
2	3	4	4	2	4	3	4	3	4	4	3	40	3	4	4	5	4	4	5	5	4	4	3	4	4	53
5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	56	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	59
3	3	3	3	2	2	3	2	3	4	3	3	34	3	4	4	4	3	3	4	5	4	2	3	2	2	43
4	5	4	5	3	3	5	4	5	5	4	5	52	5	5	4	4	5	4	5	4	5	3	5	4	4	57
4	3	2	2	3	4	5	5	5	4	4	3	44	2	3	3	4	5	5	4	3	3	2	2	2	5	43
5	4	3	3	4	3	4	4	3	4	5	4	46	3	4	4	5	5	4	4	4	4	3	3	3	4	50
4	5	4	4	5	3	2	2	3	2	4	5	43	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	2	56
3	3	3	3	4	2	2	3	2	2	3	5	35	3	3	4	2	4	3	4	3	3	3	2	3	3	40
1	1	1	1	2	4	2	3	2	2	2	3	24	2	2	3	2	3	1	2	2	2	2	1	2	3	27
2	1	2	1	3	4	3	3	3	2	4	3	31	4	4	3	3	4	3	2	3	2	2	3	3	3	39
2	2	2	2	3	4	4	3	4	2	4	3	35	4	5	3	3	4	3	2	3	3	4	3	4	3	44
3	2	3	2	4	5	5	5	3	5	5	3	35	5	5	4	3	5	3	3	3	4	5	4	4	5	53
3	3	3	3	4	5	5	5	4	5	4	3	47	5	5	4	4	5	4	3	4	4	5	4	5	5	57
3	4	3	3	4	4	5	4	3	4	4	4	45	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	58
1	1	1	1	2	3	4	3	2	3	2	2	25	1	2	2	1	2	2	2	2	3	2	2	2	3	26
2	1	2	1	3	2	3	2	1	2	3	2	24	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	32
4	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	4	33	4	3	4	2	4	5	2	5	3	3	4	3	2	44
3	4	3	4	2	3	4	3	3	2	4	3	38	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	5	4	3	47
4	5	4	5	3	3	4	3	3	3	5	4	46	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	3	57
3	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	51	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	57
2	3	4	3	3	4	4	3	3	5	3	4	41	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	44
1	2	3	2	2	3	3	4	2	3	2	3	30	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	4	33
4	5	3	5	3	4	3	3	2	3	5	5	45	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	3	61
5	5	2	4	3	5	4	4	3	4	5	4	48	4	5	4	5	4	3	5	4	4	5	4	5	4	56
4	4	3	4	2	3	2	2	1	2	4	4	35	5	4	5	4	4	5	4	5	5	3	4	3	2	53

3	3	2	3	2	4	4	3	3	3	3	3	36	4	3	4	3	3	4	3	4	4	2	3	2	3	42
2	3	1	3	2	4	3	3	2	3	3	2	31	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	34

UNIVERSITAS TERBUKA

LAMPIRAN

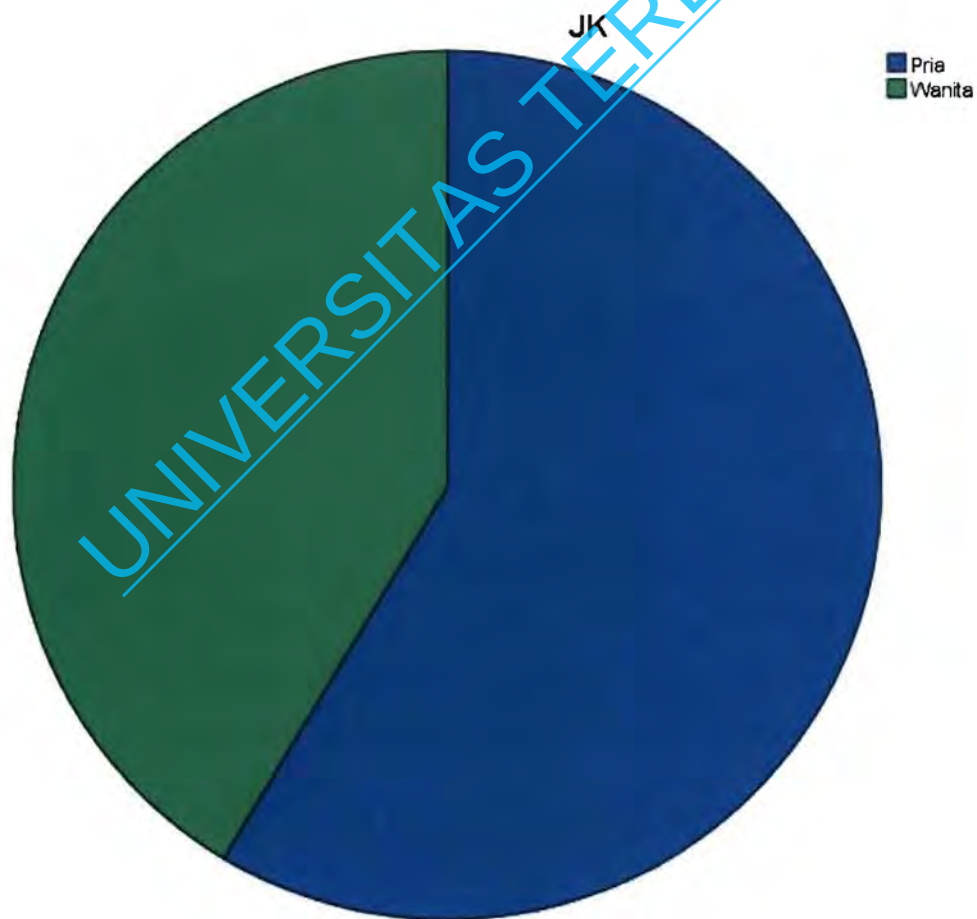
IV

HASIL PROSES SPSS

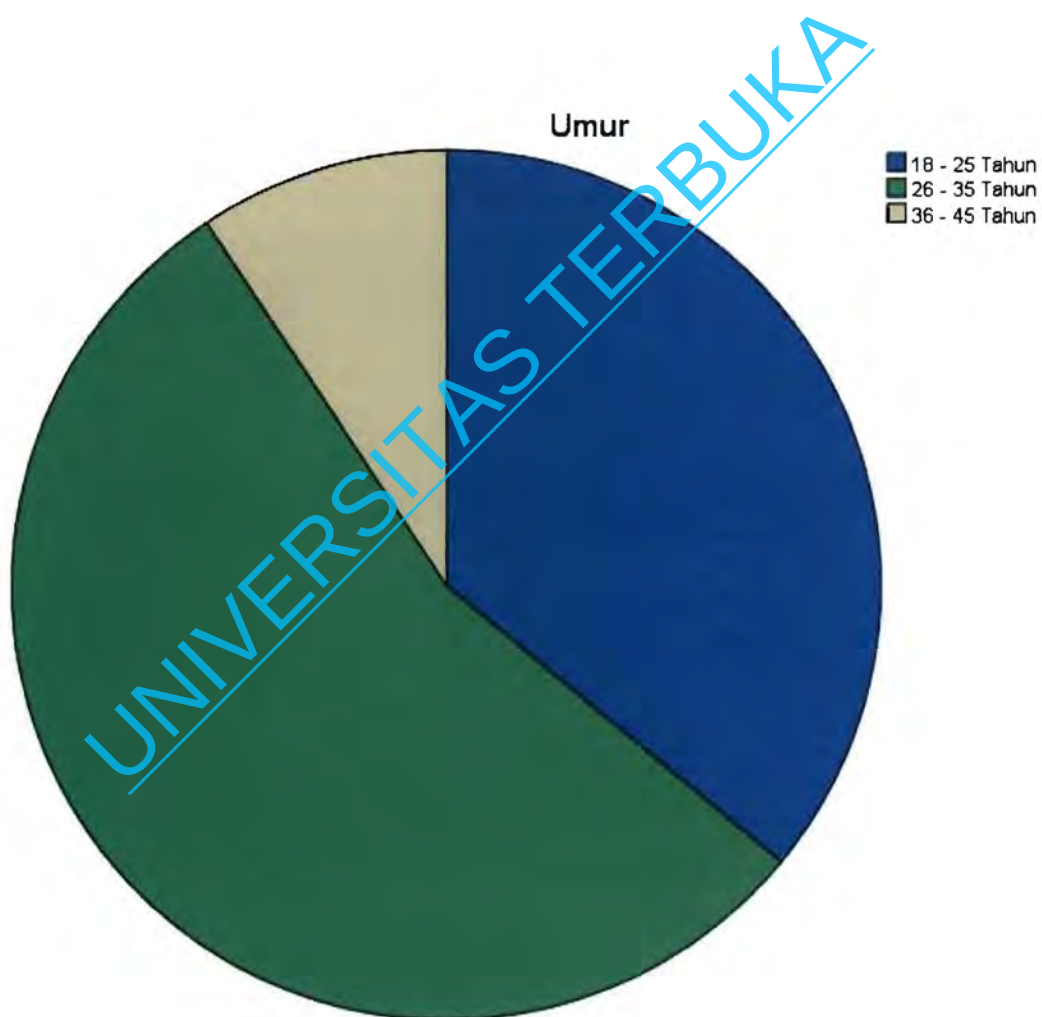
UNIVERSITAS TERBUKA

PROFIL RESPONDEN

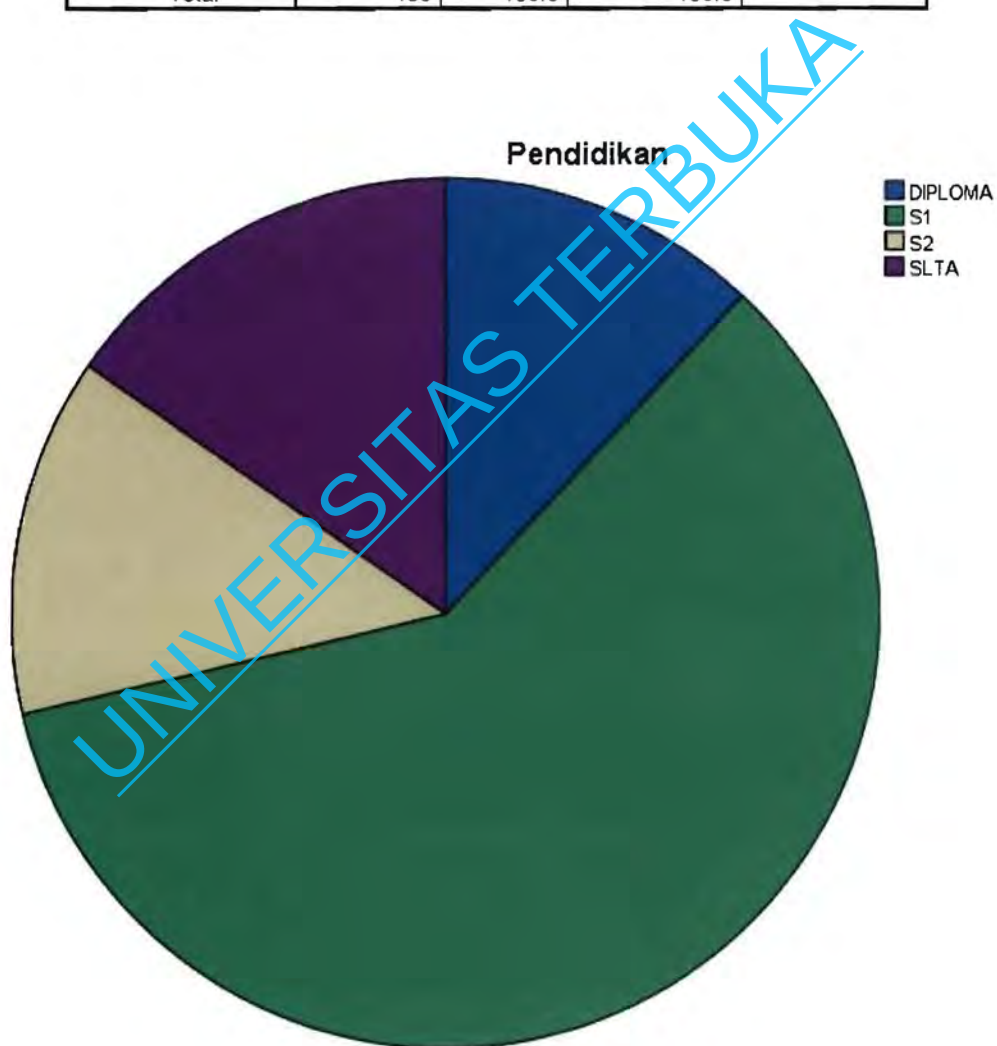
JK				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Pria	88	58.7	58.7	58.7
Valid Wanita	62	41.3	41.3	100.0
Total	150	100.0	100.0	



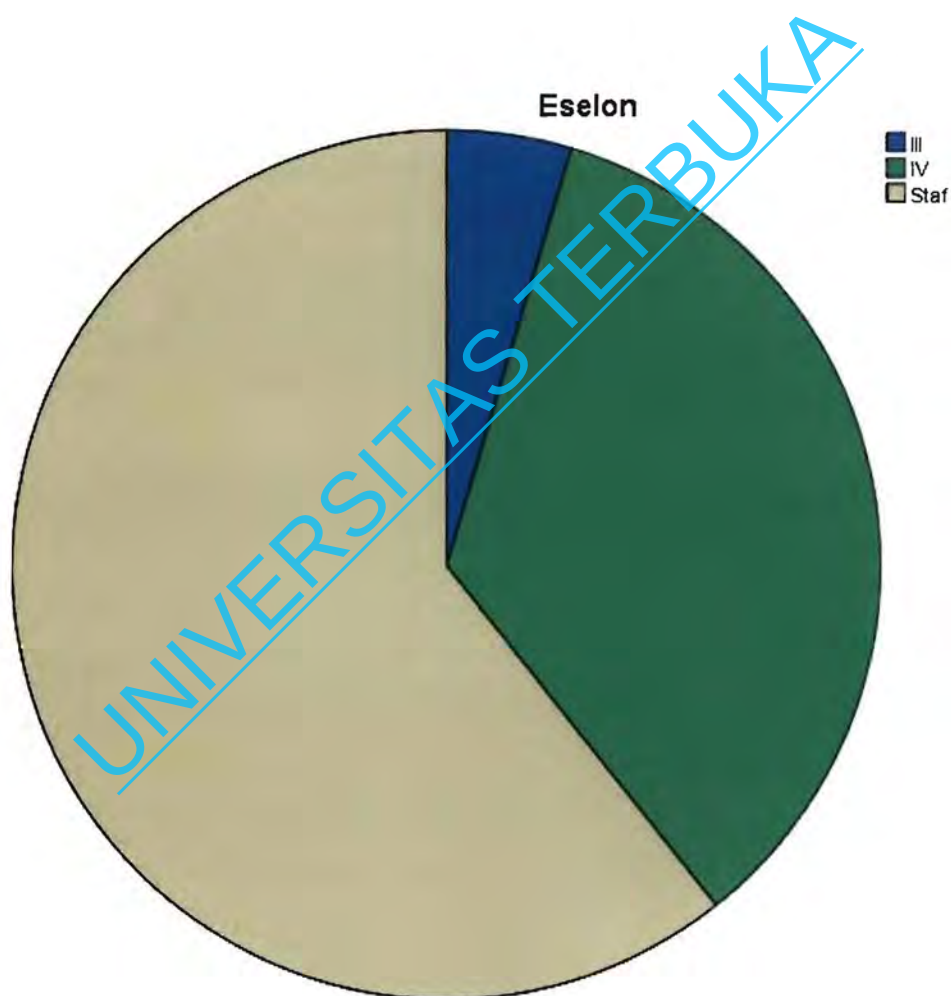
Umur				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	18 - 25 Tahun	54	36.0	36.0
	26 - 35 Tahun	82	54.7	90.7
	36 - 45 Tahun	14	9.3	100.0
	Total	150	100.0	



Pendidikan				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
DIPLOMA	18	12.0	12.0	12.0
S1	89	59.3	59.3	71.3
Valid S2	20	13.3	13.3	84.7
SLTA	23	15.3	15.3	100.0
Total	150	100.0	100.0	



Eselon				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	III	7	4.7	4.7
	IV	52	34.7	39.3
	Staf	91	60.7	100.0
	Total	150	100.0	



1. UJI VALIDITAS VARIABEL X1

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x1.1	37.44	74.597	.710	.655	.920
x1.2	37.45	74.141	.728	.689	.920
x1.3	37.19	76.130	.704	.621	.921
x1.4	37.34	76.575	.676	.630	.922
x1.5	37.29	78.276	.633	.665	.923
x1.6	37.12	77.851	.661	.643	.922
x1.7	37.44	77.671	.590	.545	.925
x1.8	37.28	74.565	.715	.659	.920
x1.9	37.38	76.788	.650	.515	.923
x1.10	37.11	75.967	.683	.595	.922
x1.11	36.94	75.909	.766	.657	.918
x1.12	37.05	75.742	.768	.691	.918

VARIABEL X2

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x2.1	41.73	93.781	.762	.688	.937
x2.2	41.67	94.063	.751	.636	.937
x2.3	41.58	96.581	.734	.651	.938
x2.4	41.75	95.694	.729	.599	.938
x2.5	41.57	97.375	.678	.554	.939
x2.6	42.05	95.226	.696	.576	.939
x2.7	41.79	92.719	.749	.760	.937
x2.8	41.71	95.403	.706	.609	.938
x2.9	41.65	94.845	.746	.620	.937
x2.10	41.65	94.740	.726	.634	.938
x2.11	41.56	96.114	.710	.550	.938
x2.12	41.65	95.478	.723	.680	.938
x2.13	41.82	93.947	.709	.702	.939

VARIABEL X3

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x3.1	31.68	48.541	.659	.493	.908
x3.2	31.41	48.620	.634	.531	.910
x3.3	31.24	48.049	.756	.646	.903
x3.4	31.35	48.163	.738	.607	.904
x3.5	31.41	47.558	.722	.606	.905
x3.6	31.32	48.246	.729	.560	.904
x3.7	31.41	48.001	.725	.638	.904
x3.8	31.47	48.962	.662	.533	.908
x3.9	31.60	48.537	.638	.526	.907
x3.10	31.57	50.877	.555	.358	.914

VARIABEL Y

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	31.62	45.902	.633	.435	.909
Y.2	31.90	45.567	.617	.470	.910
Y.3	31.73	43.593	.736	.640	.903
Y.4	31.86	45.195	.641	.453	.909
Y.5	31.60	44.711	.655	.540	.908
Y.6	31.45	44.396	.734	.650	.904
Y.7	31.55	44.920	.692	.544	.906
Y.8	31.60	43.960	.716	.611	.905
Y.9	31.51	44.990	.697	.555	.906
Y.10	31.61	43.903	.738	.666	.903

REABILITY VARIABEL X1

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.927	.928	12

VARIABEL X2

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.942	.943	13

VARIABEL X3

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.915	.915	10

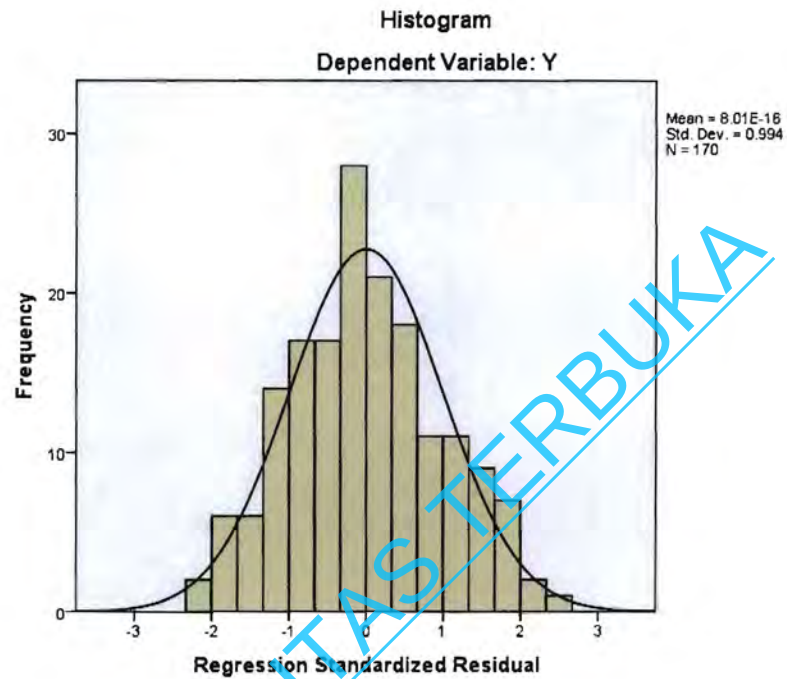
VARIABEL Y

Reliability Statistics

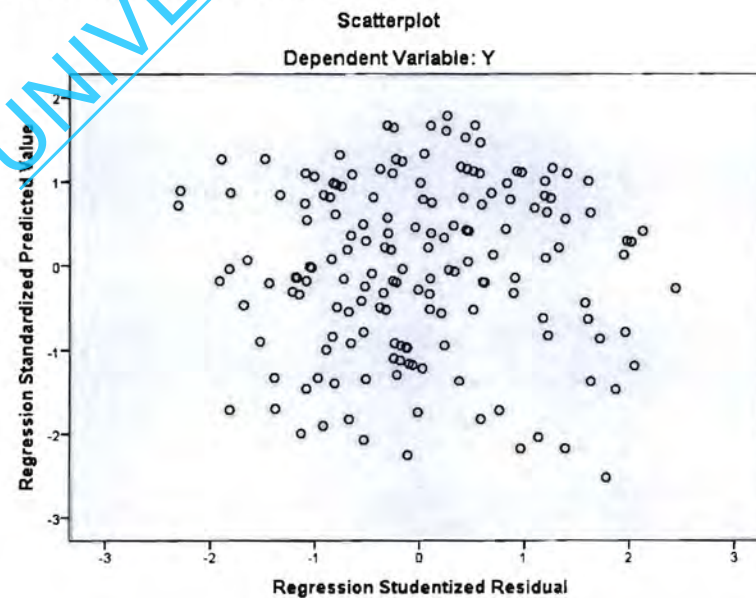
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.915	.915	10

2. UJI ASUMSI KLASIK

UJI NORMALITAS



3. UJI HETEROSKEDASTISITAS



UJI R dan R Square

Model Summary^a

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics		
					R Square Change	F Change	Sig. F Change
1	.972 ^a	.944	.943	1.765	.944	823.488	.000

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

b. Dependent Variable: Y

UJI Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.148	.675		4.667	.000
	X1	.258	.065	.332	3.950	.000
	X2	.192	.044	.273	4.337	.000
	X3	.368	.074	.383	4.965	.000

a. Dependent Variable: Y

UJI t (Parsial)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.148	.675		4.667	.000
	X1	.258	.065	.332	3.950	.000
	X2	.192	.044	.273	4.337	.000
	X3	.368	.074	.383	4.965	.000

a. Dependent Variable: Y

UJI f (Simultan)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	7693.489	3	2564.496	823.488	.000 ^b
Residual	454.671	146	3.114		
Total	8148.160	149			

a. Dependent Variable: Y

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

LAMPIRAN V

Tabel r (Koefisien Korelasi Sederhana)

df = 1 - 200

Tabel r untuk df = 1 - 50

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.492	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

Tabel r untuk df = 51 - 100

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2735	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
89	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
90	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375
91	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659	0.3358
92	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645	0.3341
93	0.1698	0.2017	0.2384	0.2631	0.3323
94	0.1689	0.2006	0.2371	0.2617	0.3307
95	0.1680	0.1996	0.2359	0.2604	0.3290
96	0.1671	0.1986	0.2347	0.2591	0.3274
97	0.1663	0.1975	0.2335	0.2578	0.3258
98	0.1654	0.1966	0.2324	0.2565	0.3242
99	0.1646	0.1956	0.2312	0.2552	0.3226
100	0.1638	0.1946	0.2301	0.2540	0.3211

Tabel r untuk df = 101 - 150

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
101	0.1630	0.1937	0.2290	0.2528	0.3196
102	0.1622	0.1927	0.2279	0.2515	0.3181
103	0.1614	0.1918	0.2268	0.2504	0.3166
104	0.1606	0.1909	0.2257	0.2492	0.3152
105	0.1599	0.1900	0.2247	0.2480	0.3137
106	0.1591	0.1891	0.2236	0.2469	0.3123
107	0.1584	0.1882	0.2226	0.2458	0.3109
108	0.1576	0.1874	0.2216	0.2446	0.3095
109	0.1569	0.1865	0.2206	0.2436	0.3082
110	0.1562	0.1857	0.2196	0.2425	0.3068
111	0.1555	0.1848	0.2186	0.2414	0.3055
112	0.1548	0.1840	0.2177	0.2403	0.3042
113	0.1541	0.1832	0.2167	0.2393	0.3029
114	0.1535	0.1824	0.2158	0.2383	0.3016
115	0.1528	0.1816	0.2149	0.2373	0.3004
116	0.1522	0.1809	0.2139	0.2363	0.2991
117	0.1515	0.1801	0.2131	0.2353	0.2979
118	0.1509	0.1793	0.2122	0.2343	0.2967
119	0.1502	0.1786	0.2113	0.2333	0.2955
120	0.1496	0.1779	0.2104	0.2324	0.2943
121	0.1490	0.1771	0.2096	0.2315	0.2931
122	0.1484	0.1764	0.2087	0.2305	0.2920
123	0.1478	0.1757	0.2079	0.2296	0.2908
124	0.1472	0.1750	0.2071	0.2287	0.2897
125	0.1466	0.1743	0.2062	0.2278	0.2886
126	0.1460	0.1736	0.2054	0.2269	0.2875
127	0.1455	0.1729	0.2046	0.2260	0.2864
128	0.1449	0.1723	0.2039	0.2252	0.2853
129	0.1443	0.1716	0.2031	0.2243	0.2843
130	0.1438	0.1710	0.2023	0.2235	0.2832
131	0.1432	0.1703	0.2015	0.2226	0.2822
132	0.1427	0.1697	0.2008	0.2218	0.2811
133	0.1422	0.1690	0.2001	0.2210	0.2801
134	0.1416	0.1684	0.1993	0.2202	0.2791
135	0.1411	0.1678	0.1986	0.2194	0.2781
136	0.1406	0.1672	0.1979	0.2186	0.2771
137	0.1401	0.1666	0.1972	0.2178	0.2761
138	0.1396	0.1660	0.1965	0.2170	0.2752
139	0.1391	0.1654	0.1958	0.2163	0.2742
140	0.1386	0.1648	0.1951	0.2155	0.2733
141	0.1381	0.1642	0.1944	0.2148	0.2723
142	0.1376	0.1637	0.1937	0.2140	0.2714
143	0.1371	0.1631	0.1930	0.2133	0.2705
144	0.1367	0.1625	0.1924	0.2126	0.2696
145	0.1362	0.1620	0.1917	0.2118	0.2687
146	0.1357	0.1614	0.1911	0.2111	0.2678
147	0.1353	0.1609	0.1904	0.2104	0.2669
148	0.1348	0.1603	0.1898	0.2097	0.2660
149	0.1344	0.1598	0.1892	0.2090	0.2652
150	0.1339	0.1593	0.1886	0.2083	0.2643

Tabel r untuk df = 151 - 200

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
151	0.1335	0.1587	0.1879	0.2077	0.2635
152	0.1330	0.1582	0.1873	0.2070	0.2626
153	0.1326	0.1577	0.1867	0.2063	0.2618
154	0.1322	0.1572	0.1861	0.2057	0.2610
155	0.1318	0.1567	0.1855	0.2050	0.2602
156	0.1313	0.1562	0.1849	0.2044	0.2593
157	0.1309	0.1557	0.1844	0.2037	0.2585
158	0.1305	0.1552	0.1838	0.2031	0.2578
159	0.1301	0.1547	0.1832	0.2025	0.2570
160	0.1297	0.1543	0.1826	0.2019	0.2562
161	0.1293	0.1538	0.1821	0.2012	0.2554
162	0.1289	0.1533	0.1815	0.2006	0.2546
163	0.1285	0.1528	0.1810	0.2000	0.2539
164	0.1281	0.1524	0.1804	0.1994	0.2531
165	0.1277	0.1519	0.1799	0.1988	0.2524
166	0.1273	0.1515	0.1794	0.1982	0.2517
167	0.1270	0.1510	0.1788	0.1976	0.2509
168	0.1266	0.1506	0.1783	0.1971	0.2502
169	0.1262	0.1501	0.1778	0.1965	0.2495
170	0.1258	0.1497	0.1773	0.1959	0.2488
171	0.1255	0.1493	0.1768	0.1954	0.2481
172	0.1251	0.1488	0.1762	0.1948	0.2473
173	0.1247	0.1484	0.1757	0.1942	0.2467
174	0.1244	0.1480	0.1752	0.1937	0.2460
175	0.1240	0.1476	0.1747	0.1932	0.2453
176	0.1237	0.1471	0.1743	0.1926	0.2446
177	0.1233	0.1467	0.1738	0.1921	0.2439
178	0.1230	0.1463	0.1733	0.1915	0.2433
179	0.1226	0.1459	0.1728	0.1910	0.2426
180	0.1223	0.1455	0.1723	0.1905	0.2419
181	0.1220	0.1451	0.1719	0.1900	0.2413
182	0.1216	0.1447	0.1714	0.1895	0.2406
183	0.1213	0.1443	0.1709	0.1890	0.2400
184	0.1210	0.1439	0.1705	0.1884	0.2394
185	0.1207	0.1435	0.1700	0.1879	0.2387
186	0.1203	0.1432	0.1696	0.1874	0.2381
187	0.1200	0.1428	0.1691	0.1869	0.2375
188	0.1197	0.1424	0.1687	0.1865	0.2369
189	0.1194	0.1420	0.1682	0.1860	0.2363
190	0.1191	0.1417	0.1678	0.1855	0.2357
191	0.1188	0.1413	0.1674	0.1850	0.2351
192	0.1184	0.1409	0.1669	0.1845	0.2345
193	0.1181	0.1406	0.1665	0.1841	0.2339
194	0.1178	0.1402	0.1661	0.1836	0.2333
195	0.1175	0.1398	0.1657	0.1831	0.2327
196	0.1172	0.1395	0.1652	0.1827	0.2321
197	0.1169	0.1391	0.1648	0.1822	0.2315
198	0.1166	0.1388	0.1644	0.1818	0.2310
199	0.1164	0.1384	0.1640	0.1813	0.2304
200	0.1161	0.1381	0.1636	0.1809	0.2298

LAMPIRAN VI

Tabel t (Titik Persentase Distribusi t)

df = 1 - 200

UNIVERSITAS TERBUKA

Titik Persentase Distribusi t ($df = 1 - 40$)

df	Pr	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
1		1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2		0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3		0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4		0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5		0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6		0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7		0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8		0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9		0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10		0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11		0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12		0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13		0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14		0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15		0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16		0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17		0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56593	2.89823	3.64577
18		0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19		0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20		0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21		0.68635	1.32319	1.72074	2.0796	2.51765	2.83136	3.52715
22		0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23		0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24		0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25		0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26		0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27		0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28		0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29		0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30		0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31		0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32		0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33		0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34		0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35		0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36		0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37		0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38		0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39		0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40		0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

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

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)

Pr df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

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

Titik Persentase Distribusi t (df = 81 –120)

Pr df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
81	0.67753	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.63790	3.19392
82	0.67749	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712	3.19262
83	0.67746	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637	3.19135
84	0.67742	1.29171	1.66320	1.98861	2.37156	2.63563	3.19011
85	0.67739	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491	3.18890
86	0.67735	1.29147	1.66277	1.98793	2.37049	2.63421	3.18772
87	0.67732	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353	3.18657
88	0.67729	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286	3.18544
89	0.67726	1.29114	1.66216	1.98698	2.36898	2.63220	3.18434
90	0.67723	1.29103	1.66196	1.98667	2.36850	2.63157	3.18327
91	0.67720	1.29092	1.66177	1.98638	2.36803	2.63094	3.18222
92	0.67717	1.29082	1.66159	1.98609	2.36757	2.63033	3.18119
93	0.67714	1.29072	1.66140	1.98580	2.36712	2.62973	3.18019
94	0.67711	1.29062	1.66123	1.98552	2.36667	2.62915	3.17921
95	0.67708	1.29053	1.66105	1.98525	2.36624	2.62858	3.17825
96	0.67705	1.29043	1.66088	1.98498	2.36582	2.62802	3.17731
97	0.67703	1.29034	1.66071	1.98472	2.36541	2.62747	3.17639
98	0.67700	1.29025	1.66055	1.98447	2.36500	2.62693	3.17549
99	0.67698	1.29016	1.66039	1.98422	2.36461	2.62641	3.17460
100	0.67695	1.29007	1.66023	1.98397	2.36422	2.62589	3.17374
101	0.67693	1.28999	1.66008	1.98373	2.36384	2.62539	3.17289
102	0.67690	1.28991	1.65993	1.98350	2.36346	2.62489	3.17206
103	0.67688	1.28982	1.65978	1.98326	2.36310	2.62441	3.17125
104	0.67686	1.28974	1.65964	1.98304	2.36274	2.62393	3.17045
105	0.67683	1.28967	1.65950	1.98282	2.36239	2.62347	3.16967
106	0.67681	1.28959	1.65936	1.98260	2.36204	2.62301	3.16890
107	0.67679	1.28951	1.65922	1.98238	2.36170	2.62256	3.16815
108	0.67677	1.28944	1.65909	1.98217	2.36137	2.62212	3.16741
109	0.67675	1.28937	1.65895	1.98197	2.36105	2.62169	3.16669
110	0.67673	1.28930	1.65882	1.98177	2.36073	2.62126	3.16598
111	0.67671	1.28922	1.65870	1.98157	2.36041	2.62085	3.16528
112	0.67669	1.28916	1.65857	1.98137	2.36010	2.62044	3.16460
113	0.67667	1.28909	1.65845	1.98118	2.35980	2.62004	3.16392
114	0.67665	1.28902	1.65833	1.98099	2.35950	2.61964	3.16326
115	0.67663	1.28896	1.65821	1.98081	2.35921	2.61926	3.16262
116	0.67661	1.28889	1.65810	1.98063	2.35892	2.61888	3.16198
117	0.67659	1.28883	1.65798	1.98045	2.35864	2.61850	3.16135
118	0.67657	1.28877	1.65787	1.98027	2.35837	2.61814	3.16074
119	0.67656	1.28871	1.65776	1.98010	2.35809	2.61778	3.16013
120	0.67654	1.28865	1.65765	1.97993	2.35782	2.61742	3.15954

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

Titik Persentase Distribusi t (df = 121 –160)

Pr df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
121	0.67652	1.28859	1.65754	1.97976	2.35756	2.61707	3.15895
122	0.67651	1.28853	1.65744	1.97960	2.35730	2.61673	3.15838
123	0.67649	1.28847	1.65734	1.97944	2.35705	2.61639	3.15781
124	0.67647	1.28842	1.65723	1.97928	2.35680	2.61606	3.15726
125	0.67646	1.28836	1.65714	1.97912	2.35655	2.61573	3.15671
126	0.67644	1.28831	1.65704	1.97897	2.35631	2.61541	3.15617
127	0.67643	1.28825	1.65694	1.97882	2.35607	2.61510	3.15565
128	0.67641	1.28820	1.65685	1.97867	2.35583	2.61478	3.15512
129	0.67640	1.28815	1.65675	1.97852	2.35560	2.61448	3.15461
130	0.67638	1.28810	1.65666	1.97838	2.35537	2.61418	3.15411
131	0.67637	1.28805	1.65657	1.97824	2.35515	2.61388	3.15361
132	0.67635	1.28800	1.65648	1.97810	2.35493	2.61359	3.15312
133	0.67634	1.28795	1.65639	1.97796	2.35471	2.61330	3.15264
134	0.67633	1.28790	1.65630	1.97783	2.35450	2.61302	3.15217
135	0.67631	1.28785	1.65622	1.97769	2.35429	2.61274	3.15170
136	0.67630	1.28781	1.65613	1.97756	2.35408	2.61246	3.15124
137	0.67628	1.28776	1.65605	1.97743	2.35387	2.61219	3.15079
138	0.67627	1.28772	1.65597	1.97730	2.35367	2.61193	3.15034
139	0.67626	1.28767	1.65589	1.97716	2.35347	2.61166	3.14990
140	0.67625	1.28763	1.65581	1.97705	2.35328	2.61140	3.14947
141	0.67623	1.28758	1.65573	1.97693	2.35309	2.61115	3.14904
142	0.67622	1.28754	1.65566	1.97681	2.35289	2.61090	3.14862
143	0.67621	1.28750	1.65558	1.97669	2.35271	2.61065	3.14820
144	0.67620	1.28746	1.65550	1.97658	2.35252	2.61040	3.14779
145	0.67619	1.28742	1.65543	1.97646	2.35234	2.61016	3.14739
146	0.67617	1.28738	1.65536	1.97635	2.35216	2.60992	3.14699
147	0.67616	1.28734	1.65529	1.97623	2.35198	2.60969	3.14660
148	0.67615	1.28730	1.65521	1.97612	2.35181	2.60946	3.14621
149	0.67614	1.28726	1.65514	1.97601	2.35163	2.60923	3.14583
150	0.67613	1.28722	1.65508	1.97591	2.35146	2.60900	3.14545
151	0.67612	1.28718	1.65501	1.97580	2.35130	2.60878	3.14508
152	0.67611	1.28715	1.65494	1.97569	2.35113	2.60856	3.14471
153	0.67610	1.28711	1.65487	1.97559	2.35097	2.60834	3.14435
154	0.67609	1.28707	1.65481	1.97549	2.35081	2.60813	3.14400
155	0.67608	1.28704	1.65474	1.97539	2.35065	2.60792	3.14364
156	0.67607	1.28700	1.65468	1.97529	2.35049	2.60771	3.14330
157	0.67606	1.28697	1.65462	1.97519	2.35033	2.60751	3.14295
158	0.67605	1.28693	1.65455	1.97509	2.35018	2.60730	3.14261
159	0.67604	1.28690	1.65449	1.97500	2.35003	2.60710	3.14228
160	0.67603	1.28687	1.65443	1.97490	2.34988	2.60691	3.14195

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

Titik Persentase Distribusi t (df = 161 –200)

Pr df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
161	0.67602	1.28683	1.65437	1.97481	2.34973	2.60671	3.14162
162	0.67601	1.28680	1.65431	1.97472	2.34959	2.60652	3.14130
163	0.67600	1.28677	1.65426	1.97462	2.34944	2.60633	3.14098
164	0.67599	1.28673	1.65420	1.97453	2.34930	2.60614	3.14067
165	0.67598	1.28670	1.65414	1.97445	2.34916	2.60595	3.14036
166	0.67597	1.28667	1.65408	1.97436	2.34902	2.60577	3.14005
167	0.67596	1.28664	1.65403	1.97427	2.34888	2.60559	3.13975
168	0.67595	1.28661	1.65397	1.97419	2.34875	2.60541	3.13945
169	0.67594	1.28658	1.65392	1.97410	2.34862	2.60523	3.13915
170	0.67594	1.28655	1.65387	1.97402	2.34848	2.60506	3.13886
171	0.67593	1.28652	1.65381	1.97393	2.34835	2.60489	3.13857
172	0.67592	1.28649	1.65376	1.97385	2.34822	2.60471	3.13829
173	0.67591	1.28646	1.65371	1.97377	2.34810	2.60455	3.13801
174	0.67590	1.28644	1.65366	1.97369	2.34797	2.60438	3.13773
175	0.67589	1.28641	1.65361	1.97361	2.34784	2.60421	3.13745
176	0.67589	1.28638	1.65356	1.97353	2.34772	2.60405	3.13718
177	0.67588	1.28635	1.65351	1.97346	2.34760	2.60389	3.13691
178	0.67587	1.28633	1.65346	1.97338	2.34748	2.60373	3.13665
179	0.67586	1.28630	1.65341	1.97331	2.34736	2.60357	3.13638
180	0.67586	1.28627	1.65336	1.97323	2.34724	2.60342	3.13612
181	0.67585	1.28625	1.65332	1.97316	2.34713	2.60326	3.13587
182	0.67584	1.28622	1.65327	1.97308	2.34701	2.60311	3.13561
183	0.67583	1.28619	1.65322	1.97301	2.34690	2.60296	3.13536
184	0.67583	1.28617	1.65318	1.97294	2.34678	2.60281	3.13511
185	0.67582	1.28614	1.65313	1.97287	2.34667	2.60267	3.13487
186	0.67581	1.28612	1.65309	1.97280	2.34656	2.60252	3.13463
187	0.67580	1.28610	1.65304	1.97273	2.34645	2.60238	3.13438
188	0.67580	1.28607	1.65300	1.97266	2.34635	2.60223	3.13415
189	0.67579	1.28605	1.65296	1.97260	2.34624	2.60209	3.13391
190	0.67578	1.28602	1.65291	1.97253	2.34613	2.60195	3.13368
191	0.67578	1.28600	1.65287	1.97246	2.34603	2.60181	3.13345
192	0.67577	1.28598	1.65283	1.97240	2.34593	2.60168	3.13322
193	0.67576	1.28595	1.65279	1.97233	2.34582	2.60154	3.13299
194	0.67576	1.28593	1.65275	1.97227	2.34572	2.60141	3.13277
195	0.67575	1.28591	1.65271	1.97220	2.34562	2.60128	3.13255
196	0.67574	1.28589	1.65267	1.97214	2.34552	2.60115	3.13233
197	0.67574	1.28586	1.65263	1.97208	2.34543	2.60102	3.13212
198	0.67573	1.28584	1.65259	1.97202	2.34533	2.60089	3.13190
199	0.67572	1.28582	1.65255	1.97196	2.34523	2.60076	3.13169
200	0.67572	1.28580	1.65251	1.97190	2.34514	2.60063	3.13148

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

LAMPIRAN VII

Tabel f (Titik Persentase Distribusi f)

Probabilitas = 0.05 & 0.25

df = 1 - 225

UNIVERSITAS TERBUKA

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.72	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
91	3.95	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
92	3.94	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
93	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
94	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.77
95	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.82	1.80	1.77
96	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
97	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
98	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
99	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
100	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
101	3.94	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
102	3.93	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
103	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
104	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
105	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.81	1.79	1.76
106	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
107	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
108	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
109	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
110	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
111	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
112	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
113	3.93	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.87	1.84	1.81	1.78	1.76
114	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
115	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
116	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
117	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.80	1.78	1.75
118	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.80	1.78	1.75
119	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.78	1.75
120	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.78	1.75
121	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
122	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
123	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
124	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
125	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
126	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
127	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.86	1.83	1.80	1.77	1.75
128	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.86	1.83	1.80	1.77	1.75
129	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
130	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
131	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
132	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
133	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
134	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
135	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.77	1.74

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
136	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.77	1.74
137	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
138	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
139	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
140	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
141	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
142	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.07	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
143	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
144	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
145	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
146	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.85	1.82	1.79	1.76	1.74
147	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
148	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
149	3.90	3.06	2.67	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
150	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
151	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
152	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
153	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.78	1.76	1.73
154	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.78	1.76	1.73
155	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.78	1.76	1.73
156	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.76	1.73
157	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.76	1.73
158	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
159	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
160	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
161	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
162	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
163	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
164	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
165	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
166	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
167	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
168	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
169	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
170	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
171	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
172	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
173	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
174	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
175	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
176	3.89	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
177	3.89	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
178	3.89	3.05	2.66	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
179	3.89	3.05	2.66	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
180	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
181	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72
182	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72
183	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72
184	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72
185	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.75	1.72
186	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.75	1.72
187	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
188	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
189	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
190	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
191	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
192	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
193	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
194	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
195	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
196	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
197	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
198	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
199	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
200	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
201	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
202	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
203	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
204	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
205	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
206	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
207	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.71
208	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
209	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
210	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
211	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
212	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
213	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
214	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
215	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
216	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
217	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
218	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
219	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
220	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
221	3.88	3.04	2.65	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
222	3.88	3.04	2.65	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
223	3.88	3.04	2.65	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
224	3.88	3.04	2.64	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
225	3.88	3.04	2.64	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71