

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pengendalian internal, komitmen organisasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan di Kantor Akuntan Publik (KAP) Surakarta dan Yogyakarta. Berdasarkan pada data yang dikumpulkan dan pengujian yang telah dilakukan terhadap permasalahan dengan menggunakan model regresi linear berganda, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Pengendalian internal berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di Kantor Akuntan Publik (KAP).
2. Komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di Kantor Akuntan Publik (KAP).
3. Budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Kantor Akuntan Publik (KAP).
4. Kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Kantor Akuntan Publik (KAP).

#### **5.2 Keterbatasan**

Dalam penelitian ini memiliki keterbatasan, oleh karena itu keterbatasan ini perlu diperhatikan oleh peneliti-peneliti berikutnya. Berikut ini keterbatasan dalam penelitian ini :

1. Jangka waktu pengembalian kuesioner dari Kantor Akuntan Publik menghambat penelitian penulis untuk melakukan penelitian. Sehingga data yang diperoleh cukup lama untuk bisa di ambil dan diolah.
2. Banyak variabel yang berhubungan dengan kinerja karyawan yang dapat dijadikan sebagai variabel bebas, karena terbatasnya kemampuan penulis dalam hal waktu dan tenaga maka variabel bebas yang digunakan hanya pengendalian internal, komitmen organisasi, budaya organisasi dan kompetensi.

### **5.3 Saran**

Saran untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat melengkapi keterbatasan penelitian dengan mengembangkan beberapa hal sebagai berikut :

1. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai peningkatan keilmuan bagi Kantor Akuntan Publik (KAP) agar dapat memperbaiki kinerja karyawannya dalam hal budaya organisasi serta kompetensi, dan memprediksikan jangka waktu pengembalian untuk kuesioner yang telah disebar.
2. Penelitian selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan menambah jumlah sampel, menggunakan obyek penelitian berbeda atau menambah variabel bebas lainnya seperti gaya kepemimpinan, etika kerja, dan sebagainya agar hasil penelitian selanjutnya lebih memuaskan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Allen, N.J. Mayer, J.P. 1990. “*The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment*”. Journal of Occupational Psychology.
- Arens. Alvin.m k. Loebbecke., James, Abdi, Amir. 2006. *Auditing*. Jakarta Salemba Empat.
- Arfan Ikhsan Lubis, 2011. *Akuntansi Prilaku*. Jakarta : Salemba Empat.
- Awadh, Alharbi. M, Saad Alyahya, Mohammad, 2013. *Impact of Organizational Culture on Employee Performance*. Malaysia.
- Crismos, Sitanggang, 2005. *Analisis Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat kotamadya*. Jak-UNDIP Semarang.
- Dewi, Adi Ratnasari., Hasniaty. 2017. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Memaju*. Jurnal Bisnis, Manajemen dan Informatika 2(4).
- Dewi, Sarita, 2012. “*Pengaruh Pengendalian internal dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan SPBU Yogyakarta (Studi Kasus pada SPBU Anak Cabang Perusahaan RB.Group)*” Jurnal Nominal/Volume 1 Nomor I Tahun 2012
- Ghozali, I. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: BP Universitas Diponegoro
- Gibson, et al, 1997. *Organizations Behaviour, Structure and process*. New York
- Gibson, James L., et.al, 2007. *Organisasi dan Manajemen, Prilaku, Struktur, Proses*. Terjemahan: Djoerban Wahid, Erlangga. Jakarta.
- Hasibun, H. Melayu S.P, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta.
- Hoke Steward V, Bernhard T, Jacky S.b. Sumaraw, 2018. *Pengaruh kompetensi, komitmen organisasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Marga dwitaguna Manado Sulawesi Utara*. Univesitas Sam Ratulangi Manado.

<https://m.cnnindonesia.com>ekonomi>

- Karmandita, Ngurah.G, Subudi Made, 2011. *Pengaruh Kompetensi dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan Si Doi Hotel dan Restorand Legian*. Bali. Universitas Udayanan.
- Kotter and Heskett (1996). *Corpoate Culture and Performance*. New York : The Free Press
- Kuncoro, Mudrajad, 2003. *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta: Erlangga.
- Latifa, Tadzkirotul, Widyawati, Dini. 2017. *Pengaruh Perencanaan Strategi dan Pengendalian Intern terhadap Kinerja karyawan*. Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi. 6(9);1-15.
- Luthans, F. 2006. *Prilaku Organisasi* (Ahli Bahasa V.A Yuwono, dkk) Ypgyakarta: ANDI.
- Luthans, Fred. 2002, *Organizational Behavior*, Ninth Edition. Singapore: McGraw-Hill International Editions.
- Mangkunegara, A.P, 2005. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT.Refika Aditama.
- McClelland, David, 1961. *The Achieving Society*. New Jersey. Van Nonstrand Company, Inc.
- Mathis, R. L., dan Jackson, J. H. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Moeheriono, 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Edisi Revisi. Jakarta. PT Raja Gravindo Persada.
- Mulyasa, 2007. *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya Offset.
- Murti Aprilia Windy, Hudiwinarsih G, 2012. *Pengaruh kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasional terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi*. Surabaya. STIE Perbanas Surabaya.
- Mulyadi, 2002. *Auditing*. Jakarta : Salemba Empat.
- Oktariana Linda, 2014. “*Pengaruh Pengendalian Internal terhadap Kinerja Karyawan pada Bidang Keuangan Rumah Sakit Tanjungpinang dan Bintan*”. *Tanjungpinang*, Universitas Martim Raja Ali Haji.
- Organisasional terhadap Intensi Keluar: Pengujian Empiris Model Turnover*’, *Jurnal Bisnis dan Akuntansi* Vol. 3, No,1, April 2001 hal 335-352.

- Pane,J, Astuti S Darmi, 2009. *Pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan transformasional, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada kantor Telkom Divre Semarang*. Universitas Sitikubank.
- Performance whit Turnover, Job Satisfaction, and Affevtive Commitmen.*” *Human Resource Manegement Reviw* 10(1):79-95.
- Rivai, Harif A 2001, ‘*Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, dan Komitmen*
- Rivai, Harif A 2009, ‘*Pengaruh Kompensasi, komitmen Organisasional, dan Kompetensi terhadap Kinerja Individual*’, *Kajian Bisnis*, Vol. 3, September- Desember 2005, 272-286.
- Rivai, Veithzal. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S.P. 1996. *Organizational Behavior Concept, Controversiest, Applications*, Prentice Hall. Inc, Englewoods Cliffs.
- Robbins, Stephen P dan Timothy A. Judge. 2009. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Prawirosentono, S. 2014 . *Kebijakan Kinerja Karyawan*. BPFE UGM, Yogyakarta.
- Prawirosentono, S. 1999. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. BPFE UGM, Yogyakarta.
- Prawirosentono, Suyadi, 1999, *Akuntansi Kebijakan Kinerja Karyawan*, BPFE, Yogyakarta.
- Safi’i Siti, Zulaiha, 2015. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Karyawan Pada PT*. Massindo Sinar Pratama. Tbk Manado. Universitas Sam Ratu Langi. Manado.
- Sawyer. (2005). *Internal Auditing*. Jakarta: Salemba Empat.
- Scooter Van, J.R. 2002. “*Relationship of task Performance and Contextual*.
- Setyorini C.T, Maghfiroh Siti, Farida Nur, 2012. “*Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi dan Schein E.*, 1985. *Organizational Culture and Leadership*. San Frasco Jossy-Bass
- Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Baituil Maal Wt Tamwil (BMT)*. Universitas Soedirman. Puwokerto.
- Shahzad Fakhar, Iqbal Zaid, Gulzar Muhammad, 2013. *Impact of Organizational Culture on Employees Job Performance: An Empirical Study of Software Houses in Pakistan*. University Bahawalpur, Pakistan.

- Shalahuddin Ahmad, 2018. *Pengaruh kompetensi, komitmen organisasional dan employee engament terhadap kinerja pegawai PDAM Tirta khatulistiwa Pontianak*. Universitas Tanjungpura.
- Sinambela, Lijan Poltak., 2011. *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Syahputra Aidil, Arfan Muhammad, Basri Hasan, 2015. “*Pengaruh Kompetensi, Independensi, Pengalaman dan Integritas terhadap Kualitas Audit Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP)*”. Kuala Banda Aceh.
- Sinambela, Lijan Poltak., 2011. *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Siti Munafiah, 2011. *Pengaruh Kompensasi dan Supervisi terhadap Kinerja Karyawan* (Studi Kasus pada PT. Industri Sandang Nusantara Unit Patal Secang). Skripsi. FE Universitas Negeri Yogyakarta.
- Sutanto,Eddy, Ratna Athalia, 2015. *Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja karyawan Berdasarkan Karekteristik Individual*. Universitas Kristen Petra.
- Spencer, Lyle M. and Signe M. Spencer. 1993. *Compentency Work: Model For Superior Performance*. Jhon Wiley and Sons, Inc.
- Sutrisno, Edi Iswanto, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Sukrisno Agoes, 2008. *Auditing (Pemeriksaan Akuntan) oleh Kantor Akuntan Publik*. Edisi ketiga Jakarta. Lembaga Penerbit FEUI.
- Timple, A. Dale. 2000. *Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Elex Mediaa Komputindo.
- Umum, Khaerul. 2012. *Perilaku Organisasi*. Bandung. Pustaka Setia.
- Widiarko, Alief, Anggar. 2017. *Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Kompensasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Institut Agama Islam Negeri Surakarta.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Teori, Aplikasi dan Penelitian. Jakarta: Salemba Empat..

# LAMPIRAN

**Lampiran 1. Kuesioner****KUESIONER PENELITIAN**

Kepada Yth

Responden

Di tempat

Bersama ini saya

Nama : NeskaYurinda  
NIM : 13150171M  
Status : Mahasiswa Strata 1 (S1), Fakultas Ekonomi Jurusan  
Akuntansi

Sehubungan dengan penelitian skripsi program Sarjana (S-1), Fakultas Ekonomi, Jurusan Akuntansi Universitas Setia Budi, saya memerlukan informasi untuk mendukung penelitian yang saya lakukan dengan Judul “Pengaruh Pengendalian Internal, Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan” untuk itu kami mohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/I berpartisipasi dalam penelitian ini dengan mengisi kuesioner yang terlampir. Kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/I mengisi kuesioner ini sangat menentukan keberhasilan penelitian yang saya lakukan.

Hormat saya,

Neska Yurinda

13150171M



**KUESIONER PENELITIAN**  
**IDENTITAS RESPONDEN**

Nama Responden : (Opsional)

Jenis Kelamin :  Laki-laki  Perempuan

Umur : .....

Jenjang Pendidikan :

SMA

Diploma

S1

S2

Lain-lain

Eselon :

Unit Kerja :

Jabatan :

**PETUNJUK PENGISIAN**

Berilah tanda (√) di bawah pada salah satu alternatif jawaban yang paling tepat dengan kriteria jawaban:

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

Bacalah setiap pernyataan yang dimaksud secara seksama, kemudian tentukan pilihan jawaban yang dianggap paling sesuai dengan kondisi dan keadaan Bapak/Ibu/Saudara/I di tempat kerja.

Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Sangat	Sangat Setuju
1	2	3	4

### **Kinerja Karyawan**

NO	PERTANYAAN	STS 1	TS 2	S 3	SS 4
1	Kualitas kerja saya sebanding dengan karyawan lain				
2	Kuantitas kerja saya dibawah rata-rata karyawan lain				
3	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu				
4	Saya memiliki kemampuan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan di Kantor Akuntan Publik (KAP) untuk mencapai tujuan tertentu				
5	Saya menyelesaikan pekerjaan tanpa bantuan dari orang lain				
6	Saya mempunyai komitmen dan tanggung jawab dalam bekerja				

### Pengendalian Internal

NO	PERTANYAAN	STS	TS	S	SS
		1	2	3	4
<b>A</b>	<b>Lingkungan Pengendalian</b>				
1	Aturan perilaku diterapkan kepada seluruh tingkat pemimpin dan karyawan				
2	Pemimpin Kantor Akuntan Publik (KAP) menganalisis tugas yang dilaksanakan dan memberikan pertimbangan dan pengawasan				
3	Pelaksanaan kepemimpinan kondusif di lingkungan memiliki sikap positif dan responsif terhadap pelaksanaan pelaporan program dan kegiatan				
<b>B</b>	<b>Penaksiran Risiko</b>				
1	Risiko pelaksanaan program dan kegiatan diidentifikasi di tiap tingkat				
2	Risiko yang ditimbulkan atas program dan kegiatan memiliki pengaruh dan menuntut perhatian pemimpin				
3	Pemimpin mengantisipasi timbulnya risiko akibat perubahan ekonomi, peraturan, kegiatan dan kondisi lainnya dapat mempengaruhi sasaran lain				
<b>C</b>	<b>Aktifitas pengendalian</b>				
1	Pemimpin mengidentifikasi kegiatan pengendalian yang diperlukan untuk pengendalian risiko				
2	Pemimpin Kantor Akuntan Publik (KAP) terlibat dalam penyusunan rencana strategis dan rencana kerja tahunan				

NO	PERTANYAAN	STS	TS	S	SS
		1	2	3	4
3	Aktifitas pengendalian secara berkala dievaluasi untuk memastikan kegiatan tersebut sesuai dan berfungsi sebagaimana mestinya				
<b>D</b>	<b>Informasi dan Komunikasi</b>				
1	Informasi disediakan tepat waktu, memungkinkan untuk dilakukan tindakan korektif secara tepat				
2	Tugas yang dibebankan kepada karyawan dikomunikasikan dengan jelas dan diketahui pengendalian internalnya				
3	Karyawan memiliki saluran komunikasi informasi ke atas selain melalui atasan langsung				
<b>E</b>	<b>Pemantauan</b>				
1	Pemantauan oleh Kantor Akuntan Publik (KAP) mencakup indentifikasi kegiatan dan sistem pendukung pencapaian misi				
2	Pemimpin mereview dan mengevaluasi temuan yang menunjukkan adanya kelemahan dan perlu perbaikan				
3	Pemimpin menetapkan tindakan yang memadai untuk menindaklanjuti rekomendasi temuan dengan tepat				

### Komitmen Organisasi

NO	PERTANYAAN	STS	TS	S	SS
		1	2	3	4
1	Saya akan selalu berpartisipasi dalam setiap kegiatan yang ada dalam Kantor Akuntan Publik (KAP) ini				
2	Tujuan Kantor Akuntan Publik (KAP) sesuai dengan tujuan saya dalam bekerja sehingga saya lebih bersemangat dalam bekerja				
3	Saya selalu menolak apapun tugas yang diberikan kepada saya				
4	Aturan Kantor Akuntan Publik (KAP) fleksibel sangat mendukung saya dalam bekerja				
5	Saya akan bertanggung jawab terhadap apapun yang sudah menjadi tugas dan kewajiban saya di Kantor Akuntan Publik (KAP) ini dengan maksimal				
6	Saya percaya dengan nilai-nilai organisasi yang ada dalam Kantor Akuntan Publik (KAP) ini sesuai dengan hati nurani saya				

### Budaya Organisasi

NO	PERTANYAAN	STS	TS	S	SS
		1	2	3	4
1	Pemimpin mencerminkan sikap yang baik dan patut di contoh				
2	Saya peduli pada masalah yang dihadapi Kantor Akuntan Publik (KAP) dari pada kepentingan pribadi				

NO	PERTANYAAN	STS	TS	S	SS
		1	2	3	4
3	Demi tercapainya tujuan Kantor Akuntan Publik (KAP) saya harus saling membantu dalam melaksanakan tugas				
4	Pemimpin memberikan dorongan kepada saya untuk bekerja secara maksimal				

### **Kompetensi**

NO	PERTANYAAN	STS	TS	S	SS
		1	2	3	4
1	Saya selalu memperoleh pengalaman yang mengesankan setiap hari di Kantor Akuntan Publik (KAP)				
2	Saya mengerjakan pekerjaan sesuai dengan keahlian yang saya miliki di Kantor Akuntan Publik (KAP)				
3	Saya berusaha untuk memecahkan permasalahan yang berkaitan dengan pekerjaan yang ada di Kantor Akuntan Publik (KAP)				

**Lampiran 2. Uji Validitas,Uji Reliabilitas, Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Heteroskedastisitas, Uji Regresi Linear Berganda,Uji Koefisien Determinan( $R^2$ ), Uji Signifikansi Simultan (F), Uji Deskriptif**

**1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan**

		Correlations						
		KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	KK6	JUMLAH_KK
KK1	Pearson Correlation	1	,636**	,427**	,567**	,650**	,415**	,830**
	Sig. (2-tailed)		,000	,002	,000	,000	,003	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50
KK2	Pearson Correlation	,636**	1	,276	,304*	,604**	,450**	,785**
	Sig. (2-tailed)	,000		,053	,032	,000	,001	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50
KK3	Pearson Correlation	,427**	,276	1	,487**	,392**	,492**	,655**
	Sig. (2-tailed)	,002	,053		,000	,005	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50
KK4	Pearson Correlation	,567**	,304*	,487**	1	,436**	,444**	,688**
	Sig. (2-tailed)	,000	,032	,000		,002	,001	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50
KK5	Pearson Correlation	,650**	,604**	,392**	,436**	1	,372**	,804**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,005	,002		,008	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50
KK6	Pearson Correlation	,415**	,450**	,492**	,444**	,372**	1	,679**
	Sig. (2-tailed)	,003	,001	,000	,001	,008		,000
	N	50	50	50	50	50	50	50
JUMLAH_KK	Pearson Correlation	,830**	,785**	,655**	,688**	,804**	,679**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	50	50	50	50	50	50	50

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,826	,838	6

## 2. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Variabel Pengendalian Internal

### Correlations

		PI1	PI2	PI3	PI4	PI5	PI6	PI7	PI8	PI9	PI10	PI11	PI12	PI13	PI14	PI15	JUMLAH PI
PI1	Pearson Correlation	1	,533**	,440**	,457**	,261	,540**	,454**	,245	,276	,364**	,379**	,272	,505**	,309*	,468**	,639**
	Sig. (2-tailed)		,000	,001	,001	,067	,000	,001	,087	,053	,009	,007	,056	,000	,029	,001	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
PI2	Pearson Correlation	,533**	1	,479**	,489**	,440**	,498**	,565**	,274	,542**	,402**	,558**	,390**	,619**	,358*	,431**	,743**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,001	,000	,000	,054	,000	,004	,000	,005	,000	,011	,002	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
PI3	Pearson Correlation	,440**	,479**	1	,227	,209	,393**	,313*	,173	,353*	,436**	,221	,164	,434**	,426**	,327*	,547**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000		,112	,145	,005	,027	,230	,012	,002	,123	,256	,002	,002	,020	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
PI4	Pearson Correlation	,457**	,489**	,227	1	,675**	,748**	,647**	,171	,459**	,478**	,570**	,304*	,797**	,272	,347*	,742**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,112		,000	,000	,000	,234	,001	,000	,000	,032	,000	,056	,013	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
PI5	Pearson Correlation	,261	,440**	,209	,675**	1	,532**	,481**	,208	,587**	,291*	,626**	,384**	,587**	,465**	,238	,679**
	Sig. (2-tailed)	,067	,001	,145	,000		,000	,000	,148	,000	,041	,000	,006	,000	,001	,095	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
PI6	Pearson Correlation	,540**	,498**	,393**	,748**	,532**	1	,578**	,264	,546**	,393**	,561**	,458**	,629**	,333*	,429**	,770**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,005	,000	,000		,000	,064	,000	,005	,000	,001	,000	,018	,002	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
PI7	Pearson Correlation	,454**	,565**	,313*	,647**	,481**	,578**	1	,320*	,459**	,313*	,504**	,230	,632**	,385**	,345*	,702**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,027	,000	,000	,000		,023	,001	,027	,000	,108	,000	,006	,014	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
PI8	Pearson Correlation	,245	,274	,173	,171	,208	,264	,320*	1	,387**	,173	,416**	,467**	,233	,358*	,431**	,506**



		PI1	PI2	PI3	PI4	PI5	PI6	PI7	PI8	PI9	PI10	PI11	PI12	PI13	PI14	PI15	JUMLAH PI
PI9	Sig. (2-tailed)	,087	,054	,230	,234	,148	,064	,023		,005	,230	,003	,001	,103	,011	,002	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
	Pearson Correlation	,276	,542**	,353*	,459**	,587**	,546**	,459**	,387**	50	1	,434**	,446**	,574**	,589**	,364**	,394**
PI10	Sig. (2-tailed)	,053	,000	,012	,001	,000	,000	,001	,005		,002	,001	,000	,000	,009	,005	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
	Pearson Correlation	,364**	,402**	,436**	,478**	,291*	,393**	,313*	,173	,434**	1	,444**	,405**	,515**	,344*	,327*	
PI11	Sig. (2-tailed)	,009	,004	,002	,000	,041	,005	,027	,230	,002		,001	,004	,000	,014	,020	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
	Pearson Correlation	,379**	,558**	,221	,570**	,626**	,561**	,504**	,416**	,446**	,444**	1	,559**	,596**	,501**	,483**	
PI12	Sig. (2-tailed)	,007	,000	,123	,000	,000	,000	,000	,003	,001	,001		,000	,000	,000	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
	Pearson Correlation	,272	,390**	,164	,304*	,384**	,458**	,230	,467**	,574**	,405**	,559**	1	,412**	,523**	,532**	
PI13	Sig. (2-tailed)	,056	,005	,256	,032	,006	,001	,108	,001	,000	,004	,000		,003	,000	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
	Pearson Correlation	,505**	,619**	,434**	,797**	,587**	,629**	,632**	,233	,589**	,515**	,596**	,412**	1	,364**	,546**	
PI14	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,002	,000	,000	,000	,000	,103	,000	,000	,000	,003		,009	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
	Pearson Correlation	,309*	,358*	,426**	,272	,465**	,333*	,385**	,358*	,364**	,344*	,501**	,523**	,364**	1	,491**	
PI15	Sig. (2-tailed)	,029	,011	,002	,056	,001	,018	,006	,011	,009	,014	,000	,000	,009		,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
	Pearson Correlation	,468**	,431**	,327*	,347*	,238	,429**	,345*	,431**	,394**	,327*	,483**	,532**	,546**	,491**	1	
JUMLAH PI	Sig. (2-tailed)	,001	,002	,020	,013	,095	,002	,014	,002	,005	,020	,000	,000	,000	,000		,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
	Pearson Correlation	,639**	,743**	,547**	,742**	,679**	,770**	,702**	,506**	,723**	,617**	,772**	,655**	,825**	,635**	,670**	1
JUMLAH PI	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

	PI1	PI2	PI3	PI4	PI5	PI6	PI7	PI8	PI9	PI10	PI11	PI12	PI13	PI14	PI15	JUMLAH PI
--	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	------	------	------	------	------	------	--------------

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,917	,918	15

### 3. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Variabel Komitmen Organisasi

		Correlations						JUMLAH KO
		KO1	KO2	KO3	KO4	KO5	KO6	
KO1	Pearson Correlation	1	,706**	,495**	,386**	,253	,450**	,753**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,006	,076	,001	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50
KO2	Pearson Correlation	,706**	1	,472**	,421**	,524**	,541**	,811**
	Sig. (2-tailed)	,000		,001	,002	,000	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50
KO3	Pearson Correlation	,495**	,472**	1	,286*	,170	,286*	,712**
	Sig. (2-tailed)	,000	,001		,044	,238	,044	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50
KO4	Pearson Correlation	,386**	,421**	,286*	1	,574**	,783**	,732**
	Sig. (2-tailed)	,006	,002	,044		,000	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50
KO5	Pearson Correlation	,253	,524**	,170	,574**	1	,569**	,626**
	Sig. (2-tailed)	,076	,000	,238	,000		,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50
KO6	Pearson Correlation	,450**	,541**	,286*	,783**	,569**	1	,775**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,044	,000	,000		,000
	N	50	50	50	50	50	50	50
JUMLAH_KO	Pearson Correlation	,753**	,811**	,712**	,732**	,626**	,775**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	50	50	50	50	50	50	50

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,801	,837	6

#### 4. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Variabel Budaya Organisasi

		BO1	BO2	BO3	BO4	JUMLAH_BO
BO1	Pearson Correlation	1	,597**	,364**	,628**	,809**
	Sig. (2-tailed)		,000	,009	,000	,000
	N	50	50	50	50	50
BO2	Pearson Correlation	,597**	1	,516**	,484**	,809**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000
	N	50	50	50	50	50
BO3	Pearson Correlation	,364**	,516**	1	,461**	,740**
	Sig. (2-tailed)	,009	,000		,001	,000
	N	50	50	50	50	50
BO4	Pearson Correlation	,628**	,484**	,461**	1	,819**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,001		,000
	N	50	50	50	50	50
JUMLAH_BO	Pearson Correlation	,809**	,809**	,740**	,819**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	50	50	50	50	50

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,804	,805	4

## 5. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Variabel Kompetensi

Correlations

		K1	K2	K3	JUMLAH_K
K1	Pearson Correlation	1	,406**	,328*	,757**
	Sig. (2-tailed)		,003	,020	,000
	N	50	50	50	50
K2	Pearson Correlation	,406**	1	,380**	,790**
	Sig. (2-tailed)	,003		,007	,000
	N	50	50	50	50
K3	Pearson Correlation	,328*	,380**	1	,739**
	Sig. (2-tailed)	,020	,007		,000
	N	50	50	50	50
JUMLAH_K	Pearson Correlation	,757**	,790**	,739**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	50	50	50	50

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,640	,639	3

## 6. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,19043212
Most Extreme Differences	Absolute	,110
	Positive	,056
	Negative	-,110
Kolmogorov-Smirnov Z		,777
Asymp. Sig. (2-tailed)		,583

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

## 7. Uji Multikolinearitas

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
	(Constant)	-,167	,323		-,518	,607	
1	RATA2_PI	,486	,196	,355	2,474	,017	,174
	RATA2_KO	,568	,151	,587	3,758	,000	,147
	RATA2_BO	-,205	,136	-,180	-1,505	,139	,250
	RATA2_K	,184	,118	,173	1,551	,128	,289

a. Dependent Variable: RATA2\_KK

## 8. Uji Heteroskedastisitas

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
	(Constant)	,151	,185		,813	,420
1	RATA2_PI	,112	,113	,328	,991	,327
	RATA2_KO	-,118	,087	-,492	-1,368	,178
	RATA2_BO	,115	,078	,407	1,475	,147
	RATA2_K	-,116	,068	-,440	-1,716	,093

a. Dependent Variable: absres1

## 9. Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
	(Constant)	-,167	,323		-,518	,607
1	RATA2_PI	,486	,196	,355	2,474	,017
	RATA2_KO	,568	,151	,587	3,758	,000
	RATA2_BO	-,205	,136	-,180	-1,505	,139
	RATA2_K	,184	,118	,173	1,551	,128

a. Dependent Variable: RATA2\_KK

### 10. Uji Koefisien Determinan ( $R^2$ )

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,916 <sup>a</sup>	,839	,824	,199

a. Predictors: (Constant), RATA2\_K, RATA2\_BO, RATA2\_PI, RATA2\_KO

### 11. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	9,228	4	2,307	58,423	,000 <sup>b</sup>
	Residual	1,777	45	,039		
	Total	11,005	49			

a. Dependent Variable: RATA2\_KK

b. Predictors: (Constant), RATA2\_K, RATA2\_BO, RATA2\_PI, RATA2\_KO

## 12. Uji Analisa Statistik Deskriptif

### Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KK1	50	2	4	3,32	,551
KK2	50	1	4	2,62	,878
KK3	50	2	4	3,52	,580
KK4	50	2	4	3,48	,544
KK5	50	2	4	3,18	,748
KK6	50	3	4	3,46	,503
RATA2_KK	50	3	4	3,26	,474
PI1	50	2	4	3,40	,535
PI2	50	2	4	3,38	,530
PI3	50	3	4	3,46	,503
PI4	50	3	4	3,36	,485
PI5	50	2	4	3,28	,497
PI6	50	3	4	3,40	,495
PI7	50	3	4	3,32	,471
PI8	50	2	4	3,38	,530
PI9	50	3	4	3,42	,499
PI10	50	3	4	3,46	,503
PI11	50	2	4	3,48	,544
PI12	50	3	4	3,52	,505
PI13	50	3	4	3,42	,499
PI14	50	3	4	3,60	,495
PI15	50	2	4	3,42	,538
RATA2_PI	50	3	4	3,42	,346
KO1	50	2	4	3,40	,639
KO2	50	2	4	3,46	,579
KO3	50	1	4	2,42	1,071
KO4	50	2	4	3,36	,563
KO5	50	3	4	3,50	,505
KO6	50	2	4	3,40	,639
RATA2_KO	50	2	4	3,26	,489
BO1	50	3	4	3,46	,503
BO2	50	3	4	3,46	,503
BO3	50	2	4	3,40	,535
BO4	50	2	4	3,36	,563
RATA2_BO	50	3	4	3,42	,418
K1	50	2	4	3,30	,580
K2	50	2	4	3,40	,606
K3	50	2	4	3,38	,567
RATA2_K	50	2	4	3,36	,446
Valid N (listwise)	50				