



**UNIVERSITAS PERTAHANAN INDONESIA**

**ANALISIS PENGARUH SDM, SARANA PRASARANA DAN  
BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEMAMPUAN  
FASILITAS PEMELIHARAAN DAN  
PERBAIKAN JAKARTA**

TESIS

**HENRY WASUPRASETIO  
120140108014**

**FAKULTAS STRATEGI PERTAHANAN  
PROGRAM STUDI STRATEGI PERTAHANAN LAUT**

**BOGOR  
OKTOBER 2015**

HENRY WASUPRASETIO  
120140108014

ANALISIS PENGARUH SDM, SARANA PRASARANA DAN  
BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEMAMPUAN FASILITAS  
PEMELIHARAAN DAN PERBAIKAN JAKARTA  
FAKULTAS STRATEGI PERTAHANAN  
PROGRAM STUDI SISTEM PERTAHANAN LAUT



2015



**UNIVERSITAS PERTAHANAN INDONESIA**

**ANALISIS PENGARUH SDM, SARANA PRASARANA DAN  
BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEMAMPUAN  
FASILITAS PEMELIHARAAN DAN  
PERBAIKAN JAKARTA**

TESIS

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh  
Gelar Magister dalam bidang Ilmu Pertahanan

**HENRY WASUPRASETIO  
120140108014**

**FAKULTAS STRATEGI PERTAHANAN  
PROGRAM STUDI STRATEGI PERTAHANAN LAUT**

**BOGOR  
OKTOBER 2015**



**UNIVERSITAS PERTAHANAN INDONESIA**

**ANALISIS PENGARUH SDM, SARANA PRASARANA DAN  
BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEMAMPUAN  
FASILITAS PEMELIHARAAN DAN  
PERBAIKAN JAKARTA**

TESIS

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh  
Gelar Magister dalam bidang Ilmu Pertahanan

**HENRY WASUPRASETIO  
120140108014**

**SEKOLAH KAJIAN PERTAHANAN DAN STRATEGI  
PROGRAM STUDI STRATEGI PERTAHANAN LAUT**

**BOGOR  
OKTOBER 2015**

## HALAMAN PENGESAHAN

Tesis ini diajukan oleh :

Nama : Henry Wasuprasetio

NPM : 120140108014

Program Studi : Strategi Pertahanan Laut

Judul Tesis : ANALISIS PENGARUH SDM, SARANA PRASARANA  
DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEMAMPUAN  
FASILITAS PEMELIHARAAN DAN PERBAIKAN  
JAKARTA.

**Telah berhasil dipertahankan di hadapan Dewan Penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Magister dalam bidang Ilmu Pertahanan pada Program Studi Strategi Pertahanan Laut, Fakultas Strategi dan Pertahanan Universitas Pertahanan Indonesia.**

## DEWAN PENGUJI

Pembimbing : Dr. Ir. Zainal Abidin S, M.M (.....)

Pembimbing : Marsma TNI Danardono Sulistyio Adji, M.P.P (.....)

Penguji : Dr. Herlina Juni Risma saragih, M.Si (.....)

Penguji : Kol Laut (KH) Dr. Fredy Rumambi, M.Si (.....)

Penguji : Kol Kes IDK Kerta Widana, SKM., M.K.K.K (.....)

Ditetapkan di : Bogor

Tanggal : Oktober 2015

## **PERNYATAAN**

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam tesis ini tidak terdapat karya atau bagian karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan jenjang apapun di suatu Perguruan Tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat istilah, frasa, kalimat, paragraf, subbab, atau bab dari karya yang pernah ditulis atau diterbitkan, kecuali yang secara tertulis dirujuk dalam naskah ini dan disebutkan dalam Daftar Referensi.

Apabila di kemudian hari terbukti bahwa terdapat plagiat dalam tesis ini, saya bersedia menerima sanksi sesuai ketentuan peraturan dan undang-undang yang berlaku.

Bogor,        Oktober 2015

Henry Wasuprasetio

**PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI  
TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas Pertahanan Indonesia, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Henry Wasuprasetio

NPM : 120140108014

Program Studi : Strategi Pertahanan Laut

Sekolah : UNIVERSITAS PERTAHANAN

Jenis karya : Tesis

demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Pertahanan Indonesia **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul:

ANALISIS PENGARUH SDM, SARANA PRASARANA DAN BUDAYA  
ORGANISASI TERHADAP KEMAMPUAN FASILITAS PEMELIHARAAN  
DAN PERBAIKAN JAKARTA

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Pertahanan Indonesia berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan memublikasikan Tugas Akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis dan sebagai pemilik Hak Cipta/Karya Intelektual dari tesis ini.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan kesadaran penuh tanpa paksaan dari pihak manapun.

Bogor,      Oktober 2014

Yang menyatakan

Henry Wasuprasetio

## KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena atas karunia-Nya saya dapat menyelesaikan tesis ini. Penulisan tesis ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk menyandang gelar Magister dalam bidang Ilmu Pertahanan dari Universitas Pertahanan Indonesia.

Saya menyadari bahwa tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, tidak mudah bagi saya untuk merampungkan tesis ini. Oleh sebab itu, saya hendak mengucapkan terima kasih kepada:

- (1) Kolonel (Purn) Dr. Ir. Zainal Abidin S, M.M selaku dosen pembimbing I yang telah menyediakan waktu, tenaga, dan pikiran untuk mengarahkan saya dalam penyusunan tesis ini .
- (2) Marsekal Pertama TNI Danardono Sulistyono Adji, M.P.P selaku dosen pembimbing II untuk segala bimbingan dan ide-ide yang sangat membantu penulis dalam menyelesaikan tesis ini.
- (3) Para responden dari Fasharkan Lantamal III Jakarta yang membantu dalam penyelesaian tesis ini.
- (4) Para Staf Dismatal Mabesal yang turut membantu dalam penyelesaian tesis ini.
- (5) Theresia Lora Noviyanti istri dan ketiga putri saya Regina Michella Prasetio, Samantha Jesselyn Prasetio dan Felicia Chelsea Prasetio serta kedua Orang tua dan Mertua yang selalu menyemangati saya, terlebih dalam masa-masa akhir pembuatan tesis ini.

Akhir kata, saya berharap Tuhan Yang Maha Esa berkenan membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu. Semoga tesis ini bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan dan masyarakat.

Bogor, Oktober 2015

Henry Wasuprasetio

## ABSTRAK

Nama : Henry Wasuprasetio  
Program Studi : Strategi Pertahanan Laut  
Judul : ANALISIS PENGARUH SDM, SARANA PRASARANA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEMAMPUAN FASILITAS PEMELIHARAAN DAN PERBAIKAN JAKARTA.

Pemeliharaan dan perbaikan KRI oleh Fasharkan Jakarta berdasarkan hasil Evaluasi Kegiatan Disharkap Armabar pada tahun 2014 belum dapat dilaksanakan secara menyeluruh, meliputi bidang *Platform* 3% dan *Sensor Weapon Control* (Sewaco) 15% dari total perbaikan Disharkap Armabar. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh antara SDM, Sarana prasarana dan Budaya organisasi terhadap Kemampuan Fasharkan Jakarta dengan pendekatan secara kuantitatif menggunakan Metode Analisis Regresi Linier Berganda, dengan populasi responden seluruh personel Fasharkan Lantamal III Jakarta yang berjumlah 115 orang dengan teknik pengumpulan data kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh signifikan baik parsial maupun simultan antara SDM ( $X_1$ ), Sarana prasarana ( $X_2$ ) dan Budaya organisasi ( $X_3$ ) terhadap Kemampuan Fasharkan Jakarta ( $Y$ ) dengan nilai *R-Squared* sebesar 0,806 atau 80,6%. Kemampuan Fasharkan Jakarta dapat ditingkatkan dengan penambahan kuantitas dan kualitas personel, modernisasi sarana prasarana serta pelaksanaan lingkungan kerja yang kondusif bagi seluruh anggota Fasharkan Jakarta.

Kata Kunci : SDM, Sarana prasarana, Budaya organisasi, Kemampuan Fasharkan Jakarta.

## ABSTRACT

Name : Henry Wasuprasetio  
Program : Sea Defence Strategy  
Title : ANALYSIS OF EFFECT OF HUMAN RESOURCES,  
INFRASTRUCTURE FACILITIES AND CULTURAL  
ORGANIZATION TO THE ABILITY JAKARTA'S  
REPAIR AND MAINTENANCE FACILITIES.

*Maintenance and repair KRI by Fasharkan Jakarta based on results of the Operations Evaluation Disharkap Armabar in 2014 could not be implemented as a whole, covering the field of Platform 3% and Weapon Control Sensor (Sewaco) 15% of the total repair Disharkap Armabar. This study aimed to analyze the influence of human resources, facilities and infrastructure and organizational culture to the ability Fasharkan Jakarta with a quantitative approach using Regression Analysis Method, with a population of respondents of all personnel Fasharkan Lantamal III Jakarta totaling 115 people with data collection questionnaire. The results showed no significant effect either partially or simultaneously between SDM ( $X_1$ ), facilities and infrastructure ( $X_2$ ) and Cultural organization ( $X_3$ ) against Capability Fasharkan Jakarta ( $Y$ ) with R-Squared value of 0,806 or 80.6%. Jakarta Fasharkan capabilities can be enhanced with the addition of the quantity and quality of personnel, modernization of infrastructure and the implementation of a conducive working environment for all members Fasharkan Jakarta.*

*Keywords : human resources, facilities and infrastructure, organizational culture, ability Fasharkan Jakarta.*

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
LEMBAR PENGESAHAN.....	ii
LEMBAR PERNYATAAN ORISINALITAS.....	iii
LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH.....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
ABSTRAK.....	vi
ABSTRACT.....	vii
DAFTAR ISI .....	viii-x
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
<b>1. PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Manfaat Penelitian .....	7
1.5 Ruang Lingkup.....	8
1.6 Sistematika Pembahasan.....	8
<b>2. TINJAUAN PUSTAKA DAN KERANGKA PIKIRAN .....</b>	<b>9</b>
2.1 Penelitian Terdahulu.....	9
2.2 Tinjauan Pustaka.....	12
2.2.1 Sumber Daya Manusia.....	12
2.2.2 Sarana Prasarana.....	22
2.2.3 Budaya Organisasi.....	26
2.2.4 Kemampuan.....	34
2.3 Kerangka Pemikiran.....	40
2.4 Hipotesis Penelitian.....	42

<b>3. METODE PENELITIAN .....</b>	<b>44</b>
3.1 Jenis dan Data Penelitian.....	44
3.2 Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel.....	44
3.3 Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	45
3.4 Sumber Data.....	47
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	48
3.6 Uji Validitas dan Realibilitas Instrumen Penelitian.....	49
3.7 Uji Asumsi Klasik.....	50
3.8 Distribusi Frekwensi Skor Jawaban Responden.....	52
3.9 Teknik Analisis dan Pengujian Hipotesis.....	52
3.9.1. Analisis Regresi Linier Berganda.....	52
3.9.2. Koefisien Determinasi Berganda ( <i>R-square</i> ).....	53
3.9.3. Pengujian Hipotesis.....	54
<b>4. ANALISIS DATA DAN HASIL PENELITIAN .....</b>	<b>56</b>
4.1. Deskripsi Obyek Penelitian.....	56
4.1.1 Kedudukan, Tugas dan Fungsi Fasharkan Jakarta.....	56
4.1.2. Struktur Organisasi Fasharkan Jakarta.....	57
4.2. Hasil Penelitian.....	61
4.2.1. Identifikasi Responden.....	61
4.2.2. Deskripsi Frekwensi Skor Kuesioner Penelitian.....	64
4.2.3. Uji Validitas Instrumen Penelitian.....	71
4.2.4. Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian.....	72
4.2.5. Hasil Uji Normalitas.....	73
4.2.6. Uji Asumsi Klasik.....	74
4.2.7. Analisis Regresi Linier Berganda.....	77
4.2.8. Nilai Koefisien Determinasi ( <i>Adjusted R-Square</i> ) Variabel Penelitian.....	80
4.2.9. Pengujian Hipotesis.....	81
4.3. Pembahasan Hasil Penelitian.....	84

4.3.1. Pengaruh Sumber Daya Manusia terhadap Kemampuan Fasharkan.....	84
4.3.2. Pengaruh Sarana dan Prasarana terhadap Kemampuan Fasharkan.....	85
4.3.3. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kemampuan Fasharkan.....	85
4.3.4. Pengaruh secara Simultan dan Koefisien Adjusted R-Square Fasharkan.....	86
<b>5. BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
5.1. Kesimpulan.....	87
5.2. Saran.....	88
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>90</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Hasil Penelitian Terdahulu.....	11
Tabel 3.1	Kategori Skala Likert.....	49
Tabel 3.2	Kategori Skala Interval.....	52
Tabel 4.1	Data Responden Berdasar Jenis Kelamin.....	62
Tabel 4.2	Data Responden Berdasar Tingkat Pendidikan.....	62
Tabel 4.3	Data Responden Berdasar Usia.....	63
Tabel 4.4	Data Responden Berdasar Lama Bekerja.....	63
Tabel 4.5	Kategori Skala Interval.....	64
Tabel 4.6	Deskripsi tentang Sumber daya manusia ( $X_1$ ).....	65
Tabel 4.7	Deskripsi tentang Sarana dan prasarana ( $X_2$ ).....	67
Tabel 4.8	Deskripsi tentang Budaya organisasi ( $X_3$ ).....	69
Tabel 4.9	Nilai Uji Validitas Instrumen Penelitian.....	71
Tabel 4.10	Nilai Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian.....	73
Tabel 4.11	Hasil Uji Multikolinieritas.....	77
Tabel 4.12	Tabulasi Nilai Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	78
Tabel 4.13	Nilai Koefisien Determinasi ( <i>Adjusted R-Squared</i> ) Variabel Penelitian.....	80
Tabel 4.14	Hasil Uji Secara Simultan (Nilai F hitung).....	81
Tabel 4.15	Hasil Uji secara Parsial ( Uji t).....	83

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Konstelasi Penelitian.....	42
Gambar 4.1	Grafik P-Plot Uji Normalitas.....	73
Gambar 4.2	Grafik Uji Heteroskedestisitas.....	75

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuisisioner Penelitian
Lampiran 2	Data Skor Kuisisioner Penelitian Fasharkan Jakarta
Lampiran 3	Distribusi Frekwensi Skor Kuisisioner Penelitian
Lampiran 4	Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian
Lampiran 5	Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian
Lampiran 6	Grafik Uji Normalitas
Lampiran 7	Hasil Uji Normalitas
Lampiran 8	Grafik Uji Heteroskedetisitas
Lampiran 9	Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

# BAB I PENDAHULUAN

## 1.1 Latar Belakang Penelitian

Konstelasi geografi Indonesia yang berbentuk kepulauan, berada pada daerah katulistiwa dengan batas-batas 6° LU sampai 11° LS dan 95° BT sampai 141° BB. Negara Indonesia merupakan negara kepulauan (*archipelagic state*) terbesar di dunia terdiri dari 17.499 pulau dengan luas lautnya mencapai 5,8 juta km<sup>2</sup> dan memiliki garis pantai sepanjang 81.000 km.<sup>1</sup> Wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI) terletak pada posisi silang antara Samudra Hindia dan Samudra Pasifik yang sangat strategis dan sangat kaya akan sumber daya alam, yang rawan dari pemanfaatan secara ilegal oleh negara lain, apabila tidak terjaga dengan armada laut yang kuat. Kondisi ini menuntut TNI Angkatan Laut untuk mampu melaksanakan tugas yang diembannya dengan sebaik-baiknya. Salah satu tugas TNI Angkatan Laut adalah menegakkan hukum dan menjaga keamanan di wilayah laut yurisdiksi nasional sesuai dengan ketentuan hukum nasional dan hukum internasional yang telah diratifikasi. Hal ini harus disikapi dengan perencanaan dan pembangunan kekuatan pertahanan negara yang mampu menghadapi berbagai bentuk ancaman pada masa damai maupun masa perang.

Tugas TNI AL berdasarkan UU TNI Nomor 34 Tahun 2004 pada pasal 9 disebutkan bahwa tugas TNI Angkatan Laut adalah menegakkan hukum dan menjaga keamanan di wilayah laut yurisdiksi nasional sesuai dengan ketentuan hukum nasional dan hukum internasional yang telah diratifikasi. Oleh karena itu pelaksanaan pemeliharaan dan perbaikan KRI oleh Fasharkan (Fasilitas Pemeliharaan dan Perbaikan Pangkalan) harus dapat mendukung kesiapan unsur-unsur KRI yang akan melaksanakan operasi, sehingga untuk mencapai tujuan tersebut diperlukan adanya

---

<sup>1</sup> [http://www.lemhannas.go.id/portal/images/stories/humas/jurnal/jurnal\\_hankam.pdf](http://www.lemhannas.go.id/portal/images/stories/humas/jurnal/jurnal_hankam.pdf).  
(diakses pada tanggal 12 Desember 2014).

peningkatan kemampuan Fasharkan yang optimal dalam memenuhi kesiapan unsur-unsur KRI.

Fasilitas Pemeliharaan dan Perbaikan Jakarta disingkat Fasharkan Jakarta adalah unsur pelaksana teknis yang berkedudukan langsung dibawah Lantamal III dimana peresmiannya ditetapkan dengan Keputusan Pangarmabar Nomor : Skep/27/III/2003 tanggal 24 Maret 2003 tentang Peresmian Pembentukan Fasilitas Pemeliharaan dan Perbaikan Kapal Jakarta. Dalam hal ini untuk mewujudkan kesiapan unsur-unsur KRI terutama di wilayah Koarmabar, Fasharkan Lantamal III Jakarta mempunyai fungsi dan kewajiban (Jukker Fasharkan Jakarta, 2014) sebagai berikut:

- a. Menyediakan Fasilitas Pemeliharaan dan Perbaikan bagi KRI yang akan melaksanakan perbaikan.
- b. Memelihara tingkat kesiapan sarana prasarana Harkan dilingkungan Fasharkan sehingga mampu menerima beban tugas pemeliharaan dan perbaikan Alut TNI-AL.
- c. Menyusun, mengatur dan merencanakan kegiatan Harkan tingkat menengah serta perbaikan darurat Alut Armada RI, beserta peralatan bengkelnya berdasarkan rencana dan program Dinas Pemeliharaan dan Perbaikan (Disharkap) Koarmabar.
- d. Dalam rangka fungsi Pembinaan Potensi Maritim (Binpotmar), Fasharkan Jakarta bertugas menyelenggarakan dukungan pemeliharaan dan perbaikan kapal-kapal kesatuan Non TNI-AL serta kapal-kapal niaga yang berada di wilayahnya, dengan memanfaatkan teknologi yang akan digunakan dalam produksi kapal. Mulai dari membuat *design* sampai dengan kapal dapat beroperasi.
- e. Melaksanakan koordinasi dan kerjasama dengan industri jasa maritim lain untuk mendukung tugasnya.
- f. Memberdayakan semua fasilitas yang ada baik personil, material maupun anggaran yang ada pada tanggung jawab Fasharkan untuk mendukung perbaikan Harkan Alut TNI-AL.

- g. Menentukan/memutuskan pelaksanaan perbaikan dengan mengeluarkan Surat Perintah Kerja (SPK) kepada bengkel-bengkel berdasarkan masukan hasil *ship check* dari bengkel-bengkel.
- h. Mengajukan pertimbangan dan saran kepada Disharkap Koarmabar, khususnya mengenai hal-hal yang berhubungan dengan bidang tugasnya.

Beraneka ragamnya jenis Alutsista yang dimiliki TNI AL dan usia KRI menyebabkan frekuensi, tingkat kerusakan dan permasalahan yang timbul menjadi semakin kompleks, sehingga hal ini membutuhkan kemampuan yang handal tentang pelaksanaan pemeliharaan dan perbaikan di berbagai macam jenis KRI.

Kegiatan pemeliharaan dan perbaikan (harkan) merupakan hal yang kompleks karena pada pelaksanaannya berkaitan erat dengan kemampuan sumber daya manusia, sarana prasarana perbaikan dan budaya organisasi yang ada, sehingga perlu memahami berbagai perkembangan teknologi alutsista dan pengalaman dalam melaksanakan pemeliharaan dan perbaikan. Oleh karena itu, kesungguhan dalam melaksanakan pemeliharaan dan perbaikan untuk kesiapan KRI di Koarmabar sangatlah penting untuk selalu dioptimalkan.

Dipilihnya Fasharkan Jakarta untuk dijadikan sebagai obyek penelitian dikarenakan:

- a. Fasharkan Jakarta termasuk wilayah Koarmabar, dimana terdapat berbagai macam *type* maupun jenis KRI yang dimiliki TNI-AL berada di pangkalan Koarmabar Jakarta.
- b. Lokasi Fasharkan Jakarta yang letaknya strategis dimana banyak terdapat KRI yang singgah di pangkalan Jakarta untuk melaksanakan pembinaan personel dan material di pangkalan Jakarta.
- c. Fasharkan Jakarta juga berdekatan lokasinya dengan injasmar yang ada di wilayah Jakarta sehingga dapat dijadikan

sebagai *partner* pada pengembangan teknologi pemeliharaan dan perbaikan dibidang perkapalan.

Kemampuan Fasharkan Jakarta selama ini dalam melaksanakan kegiatan dan pemeliharaan KRI masih belum optimal. Dimana tidak semua kegiatan harkan KRI di Koarmabar dilaksanakan oleh Fasharkan, akan tetapi sebagian besar masih dilaksanakan oleh pihak ketiga atau rekanan. Hal ini dapat kita lihat berdasarkan hasil evaluasi kegiatan Disharkap Armabar pada tahun 2014 dari seluruh pekerjaan yang dilaksanakan oleh Disharkap Armabar pada bidang *Platform* (PF) yang meliputi: perbaikan pada bangunan kapal (Bakap), Sistem pendorongan dan Sistem Bantu termasuk akomodasi hanya 3% dari total pekerjaan yang dapat dilaksanakan oleh Fasharkan Jakarta. Sedangkan bidang *Sensor Weapon Control* (Sewaco) yang meliputi: perbaikan pada sistem radar, navigasi maupun persenjataan hanya 15% yang dapat dilaksanakan oleh Fasharkan Jakarta. Berdasarkan hasil evaluasi tersebut dapat diketahui adanya permasalahan yang dihadapi Fasharkan Jakarta saat ini yaitu :

a. Sumber Daya Manusia.

Sumber daya manusia yang ada saat ini secara kualitas dan kuantitas masih kurang, dimana pemenuhan Daftar Susunan Personel (DSP) adalah 115 orang dari 297 orang (sesuai dengan Surat Keputusan Kasal Nomor Skep/466/III/2012 tanggal 29 Maret 2012). Hal ini mengakibatkan satu personel mengerjakan tugas personel yang kosong (tidak terisi). Sedangkan untuk kualifikasi personel, saat ini belum ada standarisasi pendidikan/kursus yang berkaitan dengan pelaksanaan perbaikan, khususnya untuk mesin/peralatan yang membutuhkan keahlian khusus seperti Mesin Gas Turbine dan Mesin Diesel.

b. Sarana prasarana.

Sarana perbaikan di bengkel Fasharkan untuk saat ini belum dapat terdukung dan terlaksana secara maksimal. Dimana kegiatan

pelaksanaan perawatan kapal baik dari bangunan kapal sampai dengan permesinan yang membutuhkan beberapa peralatan khusus, juga masih belum dimiliki oleh Fasharkan Jakarta terutama pada pekerjaan permesinan yang memerlukan standarisasi dan spesialisasi tertentu, seperti: perbaikan tingkat *Middle Overhaul* (MO) dan *General Overhaul* (GO) untuk Mesin Diesel.

c. Budaya Organisasi.

Budaya organisasi yang selama ini sudah terbentuk di Fasharkan Jakarta masih belum terlaksana secara optimal. Dimana penyelesaian waktu pekerjaan yang berkaitan dengan *time schedule* yang telah di tentukan masih ada yang belum diselesaikan tepat waktu. Kebiasaan saling ketergantungan satu sama lain untuk hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan juga dapat menjadi penghambat terciptanya budaya organisasi yang dinamis dalam melaksanakan kegiatan harkan.

Ketiga variabel tersebut secara faktual telah mempengaruhi kemampuan Fasharkan Jakarta dalam mendukung kesiapan KRI. Sejumlah penelitian terdahulu telah membuktikan adanya hubungan/korelasi antara ketiga variabel tersebut dengan Kemampuan Fasharkan. Mochamad Taufiq Hidayat (2006) dalam penelitiannya yang berjudul "Analisis kemampuan Fasharkan TNI AL dalam mendukung kesiapan Kapal Perang Republik Indonesia" menggunakan 2 (dua) variabel yaitu variabel *independent* (organisasi, sumber daya manusia, koordinasi dan sarana prasarana) dan variabel *dependent* (kemampuan Fasharkan Surabaya). Penelitian ini menggunakan responden para perwira KRI dari setiap satuan kerja yang ada di Koarmatim dan Disharkap Armatim. Pengambilan data primer dengan membagikan kuesioner dan wawancara pada responden yang telah ditentukan. Sedangkan data sekunder dikumpulkan dengan melakukan kutipan-kutipan data dari berbagai sumber yang relevan. Hasil penelitian tersebut menyimpulkan bahwa hipotesis pertama terbukti kebenarannya yaitu

kemampuan Fasharkan Surabaya yang meliputi struktur organisasi, sumber daya manusia, koordinasi dan sarana prasarana mempunyai peran (korelasi) yang sangat besar dalam mendukung kesiapan KRI dengan menunjukkan nilai sebesar 96,4%. Sedangkan pada Hipotesis kedua juga terbukti kebenarannya yaitu sarana prasarana mempunyai peran lebih besar daripada faktor yang lain dalam meningkatkan kemampuan Fasharkan Surabaya.

Bertitik tolak dari latar belakang permasalahan tersebut, tampak bahwa salah satu masalah strategis yang selama ini dialami oleh Fasharkan Jakarta dalam mendukung kesiapan KRI adalah kemampuan Fasharkan yang belum optimal. Dalam konteks permasalahan tersebut, posisi penelitian ini adalah penting untuk dijadikan sebagai masukan bagi pimpinan TNI Angkatan Laut dan pihak-pihak terkait dalam meningkatkan kemampuan organisasi Fasharkan Jakarta dalam menyusun serta merumuskan kebijakan disertai landasan ilmiah untuk meningkatkan kemampuan Fasharkan TNI Angkatan Laut. Optimalisasi Kemampuan Fasharkan ini penting karena apabila tidak dilaksanakan, maka dampaknya akan menurunkan tingkat kesiapan KRI dan melemahkan kinerja TNI AL secara keseluruhan dalam melaksanakan tugas TNI AL. Berdasarkan permasalahan tersebut, peneliti tertarik untuk mengkaji lebih jauh faktor-faktor yang mempengaruhi kemampuan Fasharkan dalam mendukung kesiapan KRI, yaitu dengan judul: "Analisis Pengaruh SDM, Sarana Prasarana dan Budaya Organisasi terhadap Kemampuan Fasilitas Pemeliharaan dan Perbaikan Jakarta".

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas, masalah utama Kemampuan Fasharkan Jakarta adalah bagaimana mengoptimalkan Kemampuannya di masa depan, yang terkait dengan 3 (tiga) variabel bebas (*independent variable*), yakni: Sumber Daya Manusia, Sarana Prasarana dan Budaya Organisasi dengan 4 (empat) pertanyaan penelitian (*research questions*), sebagai berikut :

- a. Apakah Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap Kemampuan Fasharkan Jakarta?
- b. Apakah Sarana Prasarana berpengaruh terhadap Kemampuan Fasharkan Jakarta?
- c. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kemampuan Fasharkan Jakarta?
- d. Apakah Sumber Daya Manusia, Sarana prasarana dan Budaya Organisasi secara simultan berpengaruh terhadap Kemampuan Fasharkan Jakarta?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui dan menguji kebenaran pengaruh secara parsial variabel SDM, sarana prasarana dan budaya organisasi terhadap Kemampuan Fasharkan Jakarta.
- b. Untuk mengetahui dan menguji kebenaran pengaruh secara simultan variabel SDM, sarana prasarana dan budaya organisasi terhadap Kemampuan Fasharkan Jakarta.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai:

- a. Manfaat Teoritis (keilmuan), penelitian ini dapat dijadikan sebagai acuan untuk melakukan penelitian berkaitan dengan konsep peningkatan kemampuan organisasi di masa yang akan datang berdasarkan perspektif ilmu yang berkaitan dengan sumber daya manusia, sarana prasarana dan budaya organisasi.
- b. Manfaat praktis (guna laksana), penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai masukan bagi pimpinan TNI Angkatan Laut dan pihak-pihak terkait dalam meningkatkan kemampuan organisasi Fasharkan Jakarta dan menyusun serta merumuskan

kebijakan yang berkaitan dengan upaya meningkatkan kemampuan Fasharkan TNI Angkatan Laut.

### **1.5 Ruang Lingkup**

Ruang lingkup penulisan tesis ini meliputi kegiatan pelaksanaan penelitian yang berkaitan dengan sumber daya manusia dan sarana prasarana pendukung perbaikan di Fasharkan Jakarta yang meliputi faktor-faktor sumber daya manusia, sarana prasarana dan budaya organisasi. Dimana metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan pendekatan secara kuantitatif.

### **1.6. Sistematika Pembahasan**

Penelitian ini terbagi menjadi 5 (lima) Bab antara lain :

- a. BAB I. Pendahuluan. Membahas tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan, manfaat dan ruang lingkup, serta sistematika pembahasan.
- b. BAB II. Tinjauan Pustaka. Membahas berbagai macam teori yang berkaitan dengan sumber daya manusia, sarana prasarana, budaya organisasi dan kemampuan Fasharkan Jakarta.
- c. BAB III. Metode Penelitian. Meliputi instrumen penelitian, teknik pengumpulan data serta analisa data.
- d. BAB IV. Hasil Penelitian dan Pembahasan. Menguji kebenaran pengaruh secara parsial dan simultan antara variabel bebas SDM, sarana prasarana dan budaya organisasi terhadap variabel terikat Kemampuan Fasharkan Jakarta.
- e. BAB V. Kesimpulan dan Saran

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA DAN KERANGKA PEMIKIRAN**

#### **2.1 Penelitian Terdahulu**

Penelitian ini merupakan pengembangan dari beberapa penelitian sebelumnya, yaitu penelitian yang dilakukan oleh Supriyanto (2013): “Analisis Pengaruh Sistem Perawatan Kapal terhadap Kemampuan Fasharkan Surabaya dalam mendukung Kesiapan Operasi KRI di Jajaran Armatim”. Penelitian ini menggunakan dua jenis variabel yaitu variabel *independent* yang merupakan variabel determinan, terdiri dari faktor-faktor yang mempengaruhi kemampuan Fasharkan yang yaitu sistem perawatan kapal dimana didalamnya terdapat subvariabel yaitu sarana prasarana, sumber daya manusia dan metode pelaksanaan sistem perbaikan, untuk variabel *dependent* adalah kemampuan Fasharkan. Penelitian ini menggunakan responden para perwira Koarmatim yang bergiat di bidang Logistik, Perwira dan anggota Fasharkan Surabaya, Staf BUM Harkan PT PAL Surabaya, Perwira Siswa STTAL dari Kobangdikal yang sedang melaksanakan studi banding di Fasharkan Surabaya dan Mahasiswa Institut Teknologi Surabaya (ITS) yang sedang melaksanakan Latihan Praktek (Lattek) di Fasharkan Surabaya. Pengambilan data primer dengan membagikan kuesioner dan wawancara pada responden yang telah ditentukan. Sedangkan data sekunder dikumpulkan dengan melakukan kutipan-kutipan data dari berbagai sumber yang relevan. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa hipotesis terbukti kebenarannya yaitu Sistem perawatan Kapal berpengaruh terhadap kemampuan Fasharkan Surabaya sebesar 75,7%, sedangkan sisanya sebesar 24,3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak masuk dalam model penelitian ini. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel Sistem perawatan Kapal mampu memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kemampuan Fasharkan Surabaya dalam mendukung kesiapan operasi KRI di Jajaran Armatim.

Penelitian lainnya adalah penelitian yang dilakukan oleh Hartono (2013): “Pengaruh Program Diklat, Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Prajurit Disharkap Koarmatim Ujung Surabaya”. Penelitian ini menggunakan tiga jenis variabel *independent* yang terdiri dari faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Prajurit Disharkap Koarmatim yaitu Program Diklat, Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi, untuk variabel *dependent* adalah Kinerja Prajurit Disharkap Koarmatim. Penelitian ini menggunakan responden para perwira dan anggota dari Disharkap Koarmatim. Pengambilan data primer dengan membagikan kuesioner dan wawancara pada responden yang telah ditentukan. Sedangkan data sekunder dikumpulkan dengan melakukan kutipan-kutipan data dari berbagai sumber yang relevan. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa hipotesis terbukti kebenarannya yaitu variabel program Diklat, motivasi kerja, dan budaya organisasi, mampu memberikan kontribusi yang positif terhadap kinerja prajurit di Disharkap Markas Komando RI Kawasan Timur Ujung Surabaya.

Penelitian lainnya adalah yang dilaksanakan oleh Hidayat (2006): “Analisis kemampuan Fasharkan TNI AL dalam mendukung kesiapan Kapal Perang Republik Indonesia”. Penelitian ini menggunakan dua jenis variabel *independent* yang terdiri dari faktor-faktor yang mempengaruhi kemampuan Fasharkan yang meliputi faktor: struktur organisasi, sumber daya manusia, koordinasi dan sarana prasarana. Sedangkan untuk variabel *dependent* adalah kemampuan Fasharkan Surabaya. Penelitian ini menggunakan responden para perwira KRI dari setiap satuan kerja yang ada di Koarmatim dan Disharkap Armatim. Pengambilan data primer dengan membagikan kuesioner dan wawancara pada responden yang telah ditentukan. Sedangkan data sekunder dikumpulkan dengan melakukan kutipan-kutipan data dari berbagai sumber yang relevan. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa hipotesis pertama terbukti kebenarannya yaitu kemampuan Fasharkan Surabaya mempunyai peran yang sangat besar dalam mendukung kesiapan KRI dengan menunjukkan nilai sebesar 96,4%. Pada Hipotesis kedua juga terbukti kebenarannya yaitu sarana

prasarana mempunyai peran lebih besar daripada faktor yang lain dalam meningkatkan kemampuan Fasharkan Surabaya namun tidak dibahas tentang kemampuan dari segi kuantitas maupun kualitas pada sumber daya manusia yang berada didalam organisasi Fasharkan itu sendiri dimana hal ini nantinya menjadi penting sebagai bahan pertimbangan dilihat dari sisi pengawak organisasi.

**Tabel 2.1**  
**Hasil Penelitian Terdahulu**

No	Penelitian Terdahulu	Masalah	Variabel	Hasil Penelitian	Kelemahan dan Celah Penelitian Mendatang
1	A. Hari Supriyanto (2013): "Analisis Pengaruh Sistem Perawatan Kapal Terhadap Kemampuan Fasharkan Surabaya Dalam Mendukung Kesiapan Operasi KRI Di Jajaran Armatim".	Pengaruh sistem perawatan kapal dalam mendukung kesiapan KRI	System perawatan kapal, dengan sub variabel yaitu sarana prasarana, SDM dan metode pelaksanaan sistem perbaikan.	adanya pengaruh signifikan dari Sistem Perawatan Kapal terhadap kemampuan Fasharkan Surabaya dalam mendukung kesiapan operasi KRI di Jajaran Armatim.	Penelitian terfokus kepada metode pelaksanaan sistem perbaikan di kapal
2	Rachmat Hartono (2013): "Pengaruh Program Diklat, Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Prajurit Disharkap Koarmatim Ujung – Surabaya".	Pengaruh Program Diklat, Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Prajurit Disharkap Koarmatim	Program Diklat, Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi	Variabel program Diklat, motivasi kerjadan budaya organisasibaik secara parsial maupun secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja prajurit	Untuk perluasan penelitian kedepan agar ditambah jumlah variabel independen dalam mendukung kinerja prajurit yang optimal.

3	Mochamad Taufiq Hidayat (2006): "Analisis kinerja Fasharkan TNI AL dalam mendukung kesiapan KRI".	Pengaruh kinerja Fasharkan dalam mendukung kesiapan KRI	struktur organisasi, sumber daya manusia, koordinasi dan sarana prasarana	Sarana prasarana mempunyai peran lebih besar daripada faktor yang lain dalam meningkatkan kinerja	Penelitian terfokus kepada kelengkapan Sarana prasarana secara umum untuk mendukung kemampuan Fasharkan.
---	---	---	---	---	--

## 2.2 Tinjauan Pustaka

Dalam rangka menganalisis dan merumuskan berbagai hasil penelitian yang berpengaruh terhadap kemampuan Fasharkan Jakarta, maka terdapat beberapa tinjauan pustaka yang dapat digunakan untuk memahami hal yang berhubungan dengan sumber daya manusia, sarana prasarana dan budaya organisasi.

### 2.2.1 Sumber Daya manusia

Manusia dalam manajemen merupakan salah satu unsur penting untuk kesuksesan pencapaian tujuan organisasi. Sebagai sumber daya, manusia harus dikelola secara benar sehingga dapat menghasilkan *output* sebagaimana yang diharapkan. Oleh karena itu, dalam mengelola sumber daya manusia (SDM), harus diperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi sikap individu dalam organisasi. Pengertian SDM dibagi menjadi tiga aspek (Nawawi, 2008, p. 37) yaitu:

- a. SDM adalah orang yang bekerja dan berfungsi sebagai aset organisasi/perusahaan yang dapat dihitung jumlahnya (kuantitatif). Dalam pengertian ini fungsi SDM tidak berbeda dari fungsi aset lainnya, sehingga dikelompokkan dan disebut sebagai sarana produksi, sebagaimana sebuah mesin, komputer (sumber daya teknologi), investasi (sumber daya finansial), gedung, mobil (sumber daya material), dll.

b. SDM adalah potensi yang menjadi motor penggerak organisasi/perusahaan. Setiap SDM berbeda-beda potensinya, maka kontribusinya dalam bekerja untuk mengkonkritkan Rencana Operasional Bisnis menjadi kegiatan bisnis tidak sama satu dengan yang lain. Kontribusinya itu sesuai dengan keterampilan dan keahlian masing-masing, harus dihargai antara lain dalam bentuk finansial. Dalam kenyataannya semakin tinggi keterampilan dan keahliannya maka semakin besar pula penghargaan finansial yang harus diberikan, yang berpengaruh pula pada biaya (cost) produksi sehingga SDM berfungsi juga sebagai sebuah investasi.

c. Manusia sebagai sumber daya adalah makhluk hidup ciptaan Tuhan YME, sebagai penggerak organisasi/perusahaan berbeda dengan sumber daya lainnya. Nilai-nilai kemanusiaan yang dimilikinya, mengharuskan sumber daya manusia diperlakukan berbeda dengan sumber daya lainnya. Dalam nilai-nilai kemanusiaan itu terdapat potensi berupa keterampilan dan keahlian dan kepribadian termasuk harga diri, sikap, motivasi, kebutuhan dll yang mengharuskan dilakukan perencanaan SDM, agar SDM yang di pekerjakan sesuai dengan kebutuhan organisasi/perusahaan.

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah faktor sentral dalam suatu organisasi/perusahaan. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi/perusahaan dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. (Siagian, 2011, p. 31)

Peran strategis SDM dalam organisasi bisnis dapat dielaborasi dari segi teori sumber daya, di mana fungsi perusahaan adalah mengerahkan seluruh sumber daya atau kemampuan internal untuk menghadapi kepentingan pasar sebagai faktor eksternal utama. Sumber daya sebagaimana disebutkan di atas, adalah SDM strategis yang memberikan nilai tambah (*added value*) sebagai tolok ukur keberhasilan bisnis.

Kemampuan SDM ini merupakan *competitive advantage* dari perusahaan. Dengan demikian, dari segi sumber daya, strategi bisnis adalah mendapatkan *added value* yang maksimum yang dapat mengoptimalkan *competitive advantage* (Siagian, 2011, p. 27).

Thoha dalam Hadiati (2012, p. 9) menyatakan prinsip-prinsip dasar sebagai bagian dari manusia yang dapat digunakan untuk pendekatan analisis, yaitu :

- a. Manusia berbeda perilakunya karena kemampuannya tidak sama;
- b. Manusia mempunyai kebutuhan yang berbeda;
- c. Orang berfikir tentang masa depan, dan membuat pilihan tentang bagaimana bertindak;
- d. Seseorang memahami lingkungannya dalam hubungannya dengan pengalaman masa lalu dan kebutuhannya;
- e. Seseorang mempunyai reaksi senang dan tidak senang.

Irawan (1997), mengemukakan bahwa prinsip-prinsip dasar di atas memberikan gambaran bagaimana mengelola SDM yang berbeda-beda menjadi lebih efektif. Artinya perbedaan kemampuan, kebutuhan, pilihan, pengalaman, dan reaksi atas suatu hal yang mereka hadapi membutuhkan perlakuan yang berbeda antara satu SDM dengan SDM lainnya. Oleh karenanya, diperlukan sebuah rekayasa perilaku agar seluruh SDM dapat memberikan kinerja yang optimal (Hadiati, 2012, p. 80).

Diantara bentuk perekayasa perilaku individu dalam organisasi tersebut adalah dengan melakukan pelatihan dan pengembangan. Pelatihan dimaksudkan untuk membantu SDM melakukan pekerjaannya saat ini, sedangkan pengembangan membantu SDM untuk mengatasi tanggung jawab masa depan. Dari uraian di atas, proses *learning* harus menjadi sebuah keniscayaan agar seluruh investasi organisasi dalam bentuk SDM dapat terus dioptimalkan untuk peningkatan kinerja dalam mencapai tujuan organisasi. Namun demikian, pengelolaan SDM yang

baik belum menjamin sepenuhnya untuk pencapaian kinerja organisasi jika tidak didukung oleh sistem dan prosedur yang memadai.

Menurut Zainun (2009), suku kata yang terdapat pada sumber daya manusia adalah sumber, daya, dan manusia tidak ada satu kata pun yang sulit untuk dipahami. Ketiga suku kata itu tentu ada artinya dan semuanya dengan mudah dapat dipahami apa artinya. Karena itu tidak perlu dijelaskan masing-masing suku kata tersebut. Secara sederhana yang dimaksud dengan sumber daya manusia adalah daya yang bersumber dari manusia. Daya yang bersumber dari manusia ini dapat pula disebut tenaga atau kekuatan (energi atau *power*). Tenaga, daya, kemampuan, atau tenaga uap, tenaga angin, tenaga matahari. Dan kalau diterapkan pada binatang seperti kuda dapat menjadi satu alat pengukur kekuatan atau daya seperti daya angkut, daya angkat, atau daya dorong yang bisa disebut sebagai tenaga kuda (*horsepower*). Namun kalau digunakan pada manusia dengan istilah *manpower* di Indonesia diartikan "*tenaga kerja*" bukan tenaga manusia seperti pada Departemen Tenaga Kerja bukan Departemen Tenaga Manusia.

Yang dibangun atau dikembangkan melalui proses pembangunan dari sumber daya manusia itu dapat dipertanyakan, apanya dari sumber daya manusia itu yang harus dibangun sehingga terwujud manusia seutuhnya atau manusia yang berbobot atau yang berkualitas sesuai dengan hakikat dan sasaran pembangunan nasional Indonesia. Yang perlu dibangun adalah daya yang berasal atau bersumber dari manusia itu sendiri atautkah manusia yang menghasilkan daya itu yang harus dibangun atau dikembangkan.

Menurut Hashim (2013), pengakuan para teoritis organisasi sumber daya manusia (SDM) merupakan bagian penting dari *competitive advantage* berkelanjutan suatu organisasi hanya baru-baru ini saja. Maybe et al. (1998) dan Ellinger et al. (2002) sebagaimana dikutip Hashim (2013), mengakui bahwa kompetensi, kapabilitas, dan keterampilan SDM merupakan sumber berkelanjutan bagi *competitive advantage* suatu

organisasi. Thompson dan Strickland (2001) sebagaimana dikutip Hashim (2013) mengemukakan bahwa implementasi dan eksekusi suatu strategi yang berhasil, sangat tergantung pada SDM yang kompeten. Oleh karena itu merekrut, mengembangkan, dan mempertahankan pegawai yang tepat adalah krusial untuk keberhasilan eksekusi suatu strategi. Fungsi SDM memainkan peranan yang penting dalam mengembangkan *competitive advantage* adalah dengan mengoptimalkan SDM se-efisien dan se-efektif mungkin dengan memposisikan SDM sebagai suatu sumber daya.

Widodo (2001), dalam Tantriani (2012), menjelaskan kompetensi sumber daya manusia adalah kemampuan sumber daya manusia untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dengan bekal pendidikan, pelatihan, dan pengalaman yang cukup memadai.

Thalib (2008), dalam penelitiannya menggunakan tingkat pendidikan, masa kerja, umur pegawai, dan jabatan serta kuantitas pegawai dan keahlian teknis di lapangan untuk mengukur kapasitas SDM.

Untuk pengadaan sumber daya manusia yang kompeten dan serasi, serta efektif tidaklah mudah. Sumber daya manusia yang cakap, mampu dan terampil belum menjamin produktivitas kinerja yang baik, jika kedisiplinannya dalam bekerja rendah dan tidak memiliki keinginan untuk berprestasi tinggi. Sumber daya manusia yang kurang mampu, kurang cakap, tidak terampil dan kurang cekatan mengakibatkan pekerjaan tidak selesai tepat pada waktunya.

Menurut Warisno (2008) dalam Kristyanto (2012) mengemukakan bahwa kegagalan sumber daya manusia Pemerintah Daerah dalam memahami dan menerapkan logika akuntansi akan berdampak pada kekeliruan laporan keuangan yang dibuat dan ketidaksesuaian laporan dengan standar yang ditetapkan pemerintah.

Variabel Sumber Daya Manusia diukur dengan instrumen yang dibuat oleh Xu et al. (2003) dengan empat indikator yaitu :

- a. Pemahaman terhadap peraturan dan standar,
- b. Interaksi dengan sistem,
- c. Kontrol terhadap Sumber Daya Manusia,
- d. Pendidikan dan training, dalam Sedarmayanti (2011).

Lucia dan Lepsinger (1999), juga Dyer dan Reeves (1995, p. 656) sebagaimana dikutip Hashim (2013) menerangkan, bahwa penciptaan *output* produk yang memiliki keunggulan, penyediaan *cash-flow* yang berkelanjutan, dan pengembangan teknologi kontemporer merupakan kondisi yang tidak terelakkan yang harus dapat dilakukan oleh suatu organisasi, dan kesemua itu akhirnya tergantung pada kapabilitas organisasi sebagai institusi, dan kapabilitas organisasi tergantung pada siapa dan bagaimana SDM bekerja untuk organisasi tersebut. Houtzagers (1999, p. 27) sebagaimana dikutip Hashim (2013) juga menyatakan hal yang sama bahwa apabila dalam suatu organisasi terdapat gap dalam kinerja seperti kurangnya anggaran, sarana dan prasarana, jaringan distribusi yang tidak efisien, produk-produk yang hilang, dan lain-lain, maka akar masalahnya akan selalu kembali pada SDM karena SDM-lah yang memiliki peranan langsung untuk menjalankan semua aktivitas tersebut.

Menurut Pringle dan Kroll (1997), Youndt et al. (1996, p. 839) sebagaimana dikutip Hashim (2013) dengan terjadinya perubahan cepat pada lingkungan, seperti terjadinya globalisasi, pesatnya teknologi komunikasi dan informasi (ICT, *Information and Communication Technology*), maka sumber-sumber kekuatan organisasi tradisional berupa modal keuangan (*financial capital*), dan skala ekonomi (*scale of economies*) menjadi relatif lemah, sehingga SDM menjadi sumber daya unggulan.

Suatu nilai penting dari keunggulan SDM adalah “kompetensi” (*competency*). Konsep mengenai kompetensi dapat dilihat dari perspektif manajemen strategis maupun perspektif manajemen SDM (*human resources management/ HRM*). Dari perspektif manajemen strategis Hitt et al. (2005) dalam Hasjim (2013) mendefinisikan kompetensi sebagai

*“ a combination of resources and capabilities. The combination of resources and capabilities in an organization can be classified as core competencies when they are valuable, rare, difficult to imitate, and difficult to substitute”* (suatu kombinasi sumber daya dan kapabilitas. Kombinasi sumber daya dan kapabilitas dalam sebuah organisasi dapat diklasifikasikan atas ‘kompetensi inti’ apabila kompetensi tersebut begitu bernilai, langka, sulit dikuasai, dan sulit digantikan).

Dari perspektif SDM, *“competencies are viewed as capabilities of people”* (“kompetensi dipandang sebagai kapabilitas dari SDM”) (Cardy dan Selvarajan, 2006, dalam Hashim 2013). Walaupun antara Manajemen Strategis dan HRM terdapat perbedaan perspektif, namun keduanya menilai bahwa “kompetensi” adalah sentral. HRM dalam perspektifnya memandang kompetensi sebagai karakteristik personal yang berhubungan dengan kinerja yang efektif (*effective job performance*). Sedangkan, Manajemen Strategis, dalam perspektifnya, fokus pada kompetensi pada level organisasi dalam bentuk yang lebih abstrak sebagai kombinasi unik antara *resources* dan *capabilities*. Menurut Armstrong (1999) dalam Hashim (2013) kompetensi adalah faktor yang menyumbang level yang tinggi pada kinerja individual, yang berdampak pada efektivitas organisasi.

Bagaimana definisi operasional dari kompetensi seperti dikemukakan oleh Lucia dan Lepsinger sebagaimana dikutip Johannesburg (1955, p. 5) dan Hashim (2013) sebagai: *“a cluster of related knowledge, skills, and attitudes, that effects a major part of one’s job (a role or responsibility), that correlate with performance on the job, that can be measured against well-accepted standards, and that can be improved via training and development”*. (sekelompok pengetahuan, keterampilan, sikap yang berhubungan, yang mempengaruhi bagian utama dari suatu pekerjaan atau suatu peran atau tanggung jawab, yang berkorelasi dengan kinerja, yang dapat diukur dengan standar yang baik yang bisa diterima, dan yang dapat dibuktikan melalui pelatihan dan pengembangan).

Dalam hal kemampuan SDM yang ada di Fasharkan, pelatihan dan pengembangan individu sangatlah penting dalam pencapaian suatu pekerjaan, seperti yang dikemukakan oleh Cooper (2000), Parry (1996) dan Shippmann et al. (2000) mengemukakan bahwa karakteristik secara lebih lengkap, yakni: *“clusters of knowledge, skills, abilities, motivations, beliefs, value, and interest; relate to major part of the job; associated with effective and/or superior performance; observable and measureable against well-accepted standards; linked to future strategic directions; and can be improved via training and development”* (sekumpulan pengetahuan, keterampilan, kemampuan, motivasi, keyakinan, nilai, dan kepentingan; berhubungan dengan bagian utama dari pekerjaan; berhubungan dengan kinerja yang efektif dan/ atau superior; dapat diobservasi dan diukur; dan dapat dibuktikan melalui pelatihan dan pengembangan).

Menurut Abdurrahmat Fathoni (2006), sumber daya manusia merupakan modal dan kekayaan yang terpenting dari setiap kegiatan manusia. Manusia sebagai unsur terpenting mutlak dianalisis dan dikembangkan dengan cara tersebut. Waktu, tenaga dan kemampuannya benar-benar dapat dimanfaatkan secara optimal bagi kepentingan organisasi, maupun bagi kepentingan individu.

Menurut Hasibuan (2003), sumber daya manusia adalah Kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu. Pelaku dan sifatnya dilakukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya. Sumber daya manusia atau *man power* di singkat SDM merupakan yang dimiliki setiap manusia. SDM terdiri dari daya pikir dan daya fisik setiap manusia. Tegasnya kemampuan setiap manusia ditentukan oleh daya pikir dan daya fisiknya. SDM atau manusia menjadi unsur utama dalam setiap aktivitas yang dilakukan. Peralatan yang handal atau canggih tanpa peran aktif SDM, tidak berarti apa-apa. Daya pikir adalah kecerdasan yang dibawa lahir (modal dasar) sedangkan

kecakapan diperoleh dari usaha (belajar dan pelatihan). Kecerdasan tolok ukurnya *Intelligence Quotient* (IQ) dan *Emotion Quality* (EQ).

Menurut Sonny Sumarsono (2003), sisi lain sumber daya manusia atau *human resources* mengandung dua pengertian, yaitu:

- a. Sumber daya manusia mengandung pengertian usaha kerja atau jasa yang dapat diberikan dalam proses produksi. Dalam hal lain SDM mencerminkan kualitas usaha yang diberikan oleh seseorang dalam waktu tertentu untuk menghasilkan barang dan jasa.
- b. Sumber daya manusia menyangkut manusia yang mampu bekerja untuk memberikan jasa atau usaha kerja tersebut. Mampu bekerja berarti mampu melakukan kegiatan yang mempunyai kegiatan ekonomis, yaitu bahwa kegiatan tersebut menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan atau masyarakat.

Menurut Hariandja (2002), sumber daya manusia merupakan Salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan disamping faktor yang lain seperti modal. Oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi, sebagai salah satu fungsi dalam perusahaan yang dikenal dengan manajemen sumber daya manusia.

Beberapa ahli memberikan pengertian kualitas sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan daya yang bersumber dari manusia. Daya yang bersumber dari manusia dapat juga disebut tenaga atau kekuatan (energi atau power). Sesuatu yang harus utuh dan berkualitas, dapat dilihat dari aspek yang relative mudah untuk dibangun sampai ke aspek yang relative rumit.

Pengertian Sumber Daya Manusia dikemukakan pula oleh Sedarmayanti (2011), dalam buku "Sumber Daya manusia dan produktivitas Kerja" bahwa "Sumber Daya Manusia adalah tenaga kerja atau pegawai di dalam suatu organisasi yang mempunyai peran penting dalam mencapai keberhasilan".

Pengertian lain dikemukakan oleh Nawawi (2009), dalam buku “Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Kompetitif”, adalah sebagai berikut : “Sumber daya manusia adalah manusia yang bekerja di suatu organisasi (disebut juga personal tenaga kerja, atau karyawan)”.

Salim (2008, p. 35) dalam bukunya “Aspek Sikap Mental dalam Manajemen sumber Daya Manusia” mengemukakan pengertian Kualitas Sumber Daya Manusia sebagai berikut: Kualitas Sumber Daya Manusia adalah nilai dari perilaku seseorang dalam mempertanggungjawabkan semua perbuatannya baik dalam kehidupan pribadi maupun kehidupan bermasyarakat dan berbangsa.

Sedangkan menurut Ndraha (2009), dalam bukunya “Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia” mengatakan bahwa pengertian kualitas sumber daya manusia, yaitu: Sumber Daya Manusia yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang mampu menciptakan bukan saja nilai komparatif, tetapi juga nilai kompetitif–generatif–inovatif dengan menggunakan energi tertinggi seperti *intelligence*, *creativity*, dan *imagination*, tidak lagi semata-mata menggunakan energi kasar seperti bahan mentah, lahan, air, energi otot, dan sebagainya.

Pengertian Kualitas Sumber Daya Manusia menurut Danim (2008) dalam bukunya “Transformasi Sumber Daya Manusia”, sebagai berikut: Kualitas Sumber Daya Manusia adalah sumber daya yang memenuhi kriteria kualitas fisik dan kesehatan, kualitas intelektual (pengetahuan dan keterampilan), dan kualitas mental spiritual (kejuangan).

Berdasarkan berbagai uraian diatas, penulis dapat menarik kesimpulan bahwa sumber daya manusia merupakan modal dan kekayaan yang terpenting dari setiap kegiatan manusia. Manusia sebagai unsur terpenting mutlak dianalisis dan dikembangkan dengan cara tersebut. Waktu, tenaga dan kemampuannya benar-benar dapat dimanfaatkan secara optimal bagi kepentingan organisasi, maupun bagi

kepentingan individu. Oleh karena itu SDM yang ada di Fasharkan Jakarta saat ini harus benar-benar dikelola dengan baik untuk dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam pencapaian tujuan organisasi yang nantinya dapat meningkatkan kemampuan Fasharkan Jakarta dalam menyiapkan KRI.

Untuk mengukur Variabel Sumber Daya Manusia di Fasharkan Jakarta dalam menyiapkan KRI, dengan mengacu pada teori yang disampaikan oleh Xu et al. (2003) yang dikutip oleh Sedarmayanti (2011) dapat diambil indikator sebagai berikut :

- a. Pemahaman terhadap peraturan dan standar,
- b. Interaksi dengan sistem,
- c. Kontrol terhadap Sumber Daya Manusia,
- d. Pendidikan dan *training*.

### **2.2.2 Sarana Prasarana**

Sarana adalah segala sesuatu yang dipakai sebagai alat dalam mencapai makna dan tujuan. Prasarana adalah segala sesuatu yang merupakan penunjang utama terselenggaranya suatu proses (Kamus Besar Bahasa Indonesia), dapat juga diartikan bahwa sarana prasarana adalah segala sesuatu yang dapat di pakai sebagai alat dan bahan untuk mencapai maksud dan tujuan dari suatu proses produksi. Prasarana adalah segala sesuatu yang merupakan penunjang utama terselenggaranya produksi.

Pada dasarnya manajemen sarana dan prasarana pendidikan terdiri dari dua unsur, yaitu sarana dan prasarana. Menurut Mulyasa, sarana pendidikan adalah peralatan dan perlengkapan yang secara langsung dipergunakan dan menunjang proses pendidikan, khususnya proses belajar mengajar, seperti papan tulis, spidol, penghapus, alat tulis, buku, dan media pengajaran. Sedangkan yang dimaksud dengan prasarana pendidikan adalah fasilitas yang secara tidak langsung menunjang jalannya suatu proses pendidikan atau pengajaran di suatu

lembaga pendidikan, seperti gedung, ruang kelas, halaman, kebun sekolah, jalan menuju sekolah, dan sebagainya. namun, apabila prasarana tersebut digunakan secara langsung untuk kegiatan belajar mengajar, misalnya kebun sekolah digunakan untuk kegiatan belajar biologi maka kebun sekolah menjadi sarana pendidikan (Baharudin dan Makin, 2010).

Manajemen sarana dan prasarana merupakan suatu kegiatan untuk mengatur dan mengelola sarana dan prasarana pendidikan secara efektif dan efisien dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Manajemen sarana dan prasarana adalah proses kerjasama pendayagunaan semua sarana dan prasarana pendidikan yang dimiliki oleh sekolah secara efektif dan efisien. Mulyasa juga menambahkan bahwa tugas dari manajemen sarana dan prasarana yaitu mengatur dan menjaga sarana dan prasarana pendidikan agar dapat memberikan kontribusi secara optimal dan berarti dalam proses pendidikan (Barnawi dan Arifin, 2012).

Menurut Siagian (2001, p. 69), yang dimaksud dengan sarana kerja adalah segala jenis peralatan yang dimiliki oleh organisasi dan dipergunakan untuk melaksanakan berbagai kegiatan dalam rangka mengemban misi organisasi yang bersangkutan. Mungkin sukar untuk menyangkal pendapat bahwa setiap organisasi dihadapkan kepada kelangkaan sarana dan prasarana yang diperlukan. Jika demikian halnya, akal sehat memberikan petunjuk bahwa sarana dan prasarana yang tersedia mutlak perlu dimanfaatkan sedemikian rupa sehingga manfaat yang sebesar-besarnya dipetik dari padanya.

Menurut Moenir (1990, p.119), sarana pelayanan kerja adalah segala jenis peralatan, perlengkapan kerja dan fasilitas lain yang berfungsi sebagai alat utama/pembantu dalam pelaksanaan pekerjaan, dan juga berfungsi sosial dalam rangka kepentingan orang-orang yang sedang berhubungan dengan organisasi kerja itu. Sedangkan fungsi sarana kerja, yaitu antara lain:

- a. Mempercepat proses pelaksanaan pekerjaan, sehingga dapat menghemat waktu.
- b. Meningkatkan produktivitas, baik barang maupun jasa.
- c. Kualitas produk yang lebih baik/terjamin.
- d. Ketepatan susunan dan stabilitas ukuran terjamin.
- e. Lebih mudah/sederhana dalam gerak para pelakunya.
- f. Menimbulkan rasa kenyamanan bagi orang yang dilayani.
- g. Menimbulkan perasaan puas pada orang-orang yang dilayani.

Kegiatan dalam kehidupan manusia makin tergantung pada peralatan meskipun hanya sebagian. Menyadari hal itu maka sarana kerja yang ada harus senantiasa dipelihara sesuai dengan standar, prosedur, dan metodenya serta dijaga kesiapgunaannya (*ready for use*), sebab kalau tidak maka gangguan pada sarana kerja dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan dan akibatnya dapat menghambat proses pelayanan kepada masyarakat.

Menurut Moenir (2008, p.120), sarana/peralatan kerja ditinjau dari:

- a. Segi kegunaannya (*utilization*) terdiri atas tiga golongan, yaitu:
  - 1) Peralatan kerja, yaitu semua jenis benda yang berfungsi langsung sebagai alat produksi untuk menghasilkan barang atau berfungsi memproses suatu barang menjadi barang lain yang berlainan fungsi dan gunanya.
  - 2) Perlengkapan kerja, yaitu semua jenis benda yang berfungsi sebagai alat bantu tidak langsung dalam produksi, mempercepat proses, membangkitkan dan menambah kenyamanan dalam pekerjaan.
  - 3) Perlengkapan bantu atau fasilitas, yaitu semua jenis benda yang berfungsi membantu kelancaran gerak dalam pekerjaan.

- b. Dari segi perannya terdiri atas dua jenis, yaitu :
- 1) Peralatan kerja tunggal guna (*single purpose equipment*), yaitu berupa peralatan yang hanya dipakai untuk satu jenis peran, misalnya mesin tulis manual yang hanya dapat digunakan untuk mengetik, tidak dapat digunakan untuk kepentingan lain.
  - 2) Peralatan kerja serba guna (*multi purpose equipment*), yaitu peralatan yang dapat dipakai untuk bermacam-macam peran, misalnya personal computer (PC) yang dapat dipakai untuk membuat surat/daftar (*word processor*), membuat bermacam-macam grafik, menyimpan data/arsip (*data processing filling*), analisa data (*data analizing*), berkomunikasi dengan PC lain (*parallel communication*).

Berdasarkan berbagai uraian diatas, penulis dapat menarik kesimpulan bahwa Sarana dan prasarana Fasharkan adalah semua fasilitas yang secara langsung dan tidak langsung menunjang kegiatan proses pemeliharaan dan perbaikan KRI. Peralatan dan fasilitas harus dapat dipenuhi dengan sebaik-baiknya, hal ini disebabkan apabila ada sarana atau prasarana yang rusak atau tidak terdukung maka dapat menyebabkan hasil produksi menjadi tidak tercapai secara maksimal. Oleh karena itu dukungan yang maksimal terhadap sarana prasarana .yang ada saat ini dapat meningkatkan kemampuan Fasharkan Jakarta dalam menyiapkan KRI.

Indikator yang digunakan untuk mengukur Variabel sarana dan prasarana kerja di Fasharkan Jakarta yaitu dengan mengacu pada Standar dan Petunjuk Pelaksanaan Kerja Fasharkan Tahun 2010-2015 yang terdiri dari :

- a. Ketersediaan sarana dan prasarana
- b. Kelengkapan sarana dan prasarana
- c. Pemanfaatan sarana dan prasarana

- d. Nilai fungsi sarana dan prasarana
- e. Kelayakan sarana dan prasarana (Juklak Kerja Fasharkan)

### 2.2.3 Budaya Organisasi

Pemahaman para pakar mengenai budaya organisasi sebagai kesepakatan bersama mengenai nilai-nilai kehidupan yang mengikat semua orang dalam organisasi mendasari arti penting pemahaman budaya organisasi orang-orang yang tergabung di dalamnya. Menurut Robbins (2009), menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan suatu system makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi yang membedakan organisasi itu dengan yang lain. Budaya organisasi adalah suatu sistem nilai yang diperoleh dan dikembangkan oleh organisasi dan pola kebiasaan dan falsafah dasar pendirinya, yang terbentuk menjadi aturan yang digunakan sebagai pedoman dalam berfikir dan bertindak dalam mencapai tujuan organisasi. Budaya yang tumbuh menjadi kuat mampu memacu organisasi kearah perkembangan yang lebih baik.

Menurut Stoner (1996), dalam Waridin dan Masrukin (2011), budaya merupakan gabungan kompleks dari asumsi, tingkah laku, cerita, mitos, metafora, dan berbagai ide lain yang menjadi satu untuk menentukan apa arti menjadi anggota masyarakat tertentu. Budaya organisasi atau *corporate culture* sering diartikan sebagai nilai-nilai, simbol-simbol yang dimengerti dan dipatuhi bersama, yang dimiliki suatu organisasi sehingga anggota organisasi selalu merasa satu keluarga dan menciptakan suatu kondisi anggota organisasi tersebut berbeda dengan organisasi lain.

Mangkunegara (2010) menyimpulkan pengertian budaya organisasi sebagai seperangkat asumsi atau system keyakinan, nilai-nilai, dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal.

Menurut Robbins (2009), dibutuhkan waktu yang lama untuk pembentukan suatu budaya organisasi. Sekali terbentuk, budaya itu cenderung berurat berakar, sehingga sulit bagi para manajer untuk mengubahnya.

Menurut Agung (2007), ada tiga macam proses terbentuknya budaya perusahaan, yaitu :

- a. Budaya diciptakan oleh pendirinya.
- b. Budaya terbentuk sebagai upaya menjawab tantangan dan peluang dari lingkungan internal dan eksternal.
- c. Budaya diciptakan oleh tim manajemen sebagai cara untuk meningkatkan kinerja perusahaan secara sistematis.

Menurut Robbins (2009), menyatakan bahwa peran atau fungsi budaya di dalam suatu organisasi, yaitu :

- a. Sebagai tapal batas yang membedakan secara jelas suatu organisasi dengan organisasi yang lain.
- b. Memberikan rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi.
- c. Memudahkan penerusan komitmen hingga mencapai batasan yang lebih luas daripada kepentingan individu.
- d. Mendorong stabilitas sistem sosial, merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi.
- e. Membentuk rasa dan kendali yang memberikan panduan dan membentuk sikap serta perilaku karyawan.

Dimensi-dimensi yang digunakan untuk membedakan budaya organisasi, menurut Robbins (2009) ada tujuh karakteristik primer yang secara bersama-sama menangkap hakikat budaya organisasi, yaitu :

- a. Inovasi dan pengambilan resiko. Sejauh mana para karyawan didorong untuk inovatif dan berani mengambil resiko.
- b. Perhatian ke hal yang rinci. Sejauh mana para karyawan diharapkan mau memperlihatkan kecermatan, analisis, dan perhatian kepada rincian.

- c. Orientasi hasil. Sejauh mana manajemen fokus pada hasil bukan pada teknik dan proses yang digunakan untuk mendapatkan hasil itu.
- d. Orientasi orang. Sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil pada orang –orang di dalam organisasi itu.
- e. Orientasi tim. Sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan dalam tim-tim kerja, bukannya individu.
- f. Keagresifan. Sejauh mana orang-orang itu agresif dan kompetitif, bukan bersantai.
- g. Kemantapan. Sejauh mana kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status quo sebagai lawan dari pertumbuhan atau inovasi.

Menurut Sigit (2003), nilai adalah keyakinan yang bertahan lama mengenai suatu yang dianggap berharga, penting, mempunyai arti, diinginkan, dan diprioritaskan sehingga diperjuangkan untuk direalisasikan. Menurut Hofstede yang dikutip Wutun (2004), nilai-nilai yang terbentuk di dalam organisasi kerja, sumbernya dari masyarakat yang kemudian dibawa ke dalam organisasi ketika seseorang menjadi anggota organisasi tertentu. Nilai-nilai dari suatu masyarakat diyakini dominan mempengaruhi budaya perusahaan tempat organisasi berbeda. Nilai terbentuk mulai dari keluarga sosial, sekolah, dan universitas. Nilai-nilai budaya merupakan gejala kolektif dan lebih mencerminkan gejala komunitas. Hofstede juga menyimpulkan bahwa nilai-nilai para pendiri dan pemimpin kunci membentuk budaya perusahaan.

Menurut Tjitra (2013), untuk mencapai keberhasilan yang permanen, organisasi perlu membangun *core values* yang membentuk budaya organisasi. Nilai-nilai ini akan memotivasi setiap orang dalam organisasi, berfungsi memperjelas alasan organisasi untuk bertindak dan melakukan sesuatu. Nilai inti ini juga menjadi ukuran dalam menentukan prioritas dalam pengambilan keputusan dan menjadi pedoman perilaku anggota organisasi.

Menurut Majer (2009), adalah menjadi hal yang penting menemukan nilai-nilai yang merupakan nilai inti seluruh anggota organisasi untuk dihayati. Tidak ada batasan jumlah nilai yang dianut suatu organisasi, namun mempunyai terlalu banyak nilai sama seperti mengabdikan kepada terlalu banyak tuan. Nilai-nilai yang dipegang teguh oleh anggota organisasi akan membentuk keyakinan dan sikap anggota yang pada gilirannya akan menentukan bagaimana mereka berperilaku.

Peter F. Drucker, Budaya Organisasi adalah pokok penyelesaian masalah-masalah eksternal dan internal yang pelaksanaannya dilakukan oleh suatu kelompok yang kemudian mewariskan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan, dan merasakan terhadap masalah-masalah terkait seperti diatas.

Phithi Sithi Amnuai, Budaya Organisasi adalah seperangkat asumsi dasar dan keyakinan yang dianut oleh anggota-anggota organisasi, kemudian dikembangkan dan diwariskan guna mengatasi masalah-masalah adaptasi eksternal dan masalah integrasi internal.

Schein (1992), mendefinisikan budaya organisasi yaitu: sebagai sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggotanya untuk membedakan organisasi itu dengan organisasi lainnya. Schein menjelaskan unsur-unsur budaya organisasi menyangkut; ilmu pengetahuan, kepercayaan, seni, moral, hukum, adat istiadat, perilaku/kebiasaan (norma) masyarakat, asumsi dasar, sistem nilai, pembelajaran/pewarisan dan masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal.

Menurut Schein, budaya organisasi terdiri dari tiga lapisan yaitu:

- a. Berkaitan dengan *artefacts*. Hal ini mengacu kepada tingkatan atau bentuk organisasi seperti: struktur organisasi, lingkungan fisik organisasi dan produk-produk yang dihasilkan.
- b. Berkaitan dengan *Espoused Values*. Hal ini menyangkut nilai-nilai yang didukung yang terdiri dari strategi, tujuan, filosofi organisasi. Tingkat ini mempunyai arti penting dalam

kepemimpinan dan nilai-nilai ini harus ditanamkan pada diri setiap anggota organisasi.

c. Berkaitan dengan *underlying assumption* yaitu keyakinan, pemikiran dan keterikatan perasaan terhadap organisasi.

Begitupun Robbins (2006), ia mengajukan beberapa hal yang menjadi karakteristik budaya organisasi yaitu:

- a. Budaya organisasi bisa menjadi pembeda yang jelas antara satu organisasi dengan organisasi lainnya.
- b. Budaya organisasi membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi/perusahaan.
- c. Budaya organisasi mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan individual seseorang.
- d. Budaya organisasi merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi/perusahaan itu dengan memberikan standa-standar yang tepat untuk dilakukan oleh karyawan.
- e. Budaya organisasi menjadi sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku para karyawan sebagai anggota organisasi.

Menurut Harvey dan Brown (2009, p. 135), dalam bahan bacaan Pengantar Ilmu Administrasi Bisnis, mendefinisikan budaya organisasi sebagai suatu sistem nilai dan kepercayaan bersama yang berinteraksi dengan orang-orang, struktur dan sistem suatu organisasi untuk menghasilkan norma-norma perilaku. Budaya organisasi merupakan pedoman berperilaku bagi orang-orang dalam perusahaan.

Budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal (Mangkunegara, 2005, p. 113).

Adapun unsur-unsur budaya organisasi, diantaranya :

- a. Asumsi dasar
- b. Seperangkat nilai dan Keyakinan yang dianut
- c. Pemimpin
- d. Pedoman mengatasi masalah
- e. Berbagai nilai
- f. Pewarisan
- g. Acuan perilaku
- h. Citra dan Brand yang khas
- i. Adaptasi

Fungsi Budaya Organisasi menurut Tika (2006, p. 14), dalam bukunya yang berjudul “Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan”, menyatakan bahwa terdapat 10 fungsi utama budaya organisasi, diantaranya :

*Pertama*, sebagai batas pembeda terhadap lingkungan, organisasi maupun kelompok lain. Batas pembeda ini karena adanya identitas tertentu yang dimiliki oleh suatu organisasi atau kelompok yang tidak dimiliki organisasi atau kelompok lain.

*Kedua*, sebagai perekat bagi anggota organisasi dalam suatu organisasi. Hal ini merupakan bagian dari komitmen kolektif dari anggota organisasi. Mereka bangga sebagai seorang pegawai suatu organisasi atau perusahaan. Para pegawai mempunyai rasa memiliki, partisipasi, dan memiliki rasa tanggung jawab atas kemajuan perusahaannya.

*Ketiga*, mempromosikan stabilitas sistem sosial. Hal ini menggambarkan dimana lingkungan kerja dirasakan positif, mendukung, dan konflik serta perubahan diatur secara efektif.

*Keempat*, sebagai mekanisme dalam memandu dan membentuk sikap serta perilaku anggota-anggota organisasi. Dengan dilebarkannya mekanisme kontrol, didatarkannya struktur, diperkenalkannya tim-tim dan diberi kuasanya anggota organisasi

oleh organisasi, makna bersama yang diberikan oleh suatu budaya yang kuat memastikan bahwa semua orang diarahkan ke arah yang sama.

*Kelima*, sebagai integrator. Budaya organisasi dapat dijadikan integrator karena adanya sub-sub budaya baru. Kondisi seperti ini biasanya dialami

oleh adanya perusahaan-perusahaan besar dimana setiap unit terdapat sub budaya baru.

*Keenam*, membentuk perilaku bagi anggota-anggota organisasi. Fungsi ini dimaksudkan agar anggota-anggota organisasi dapat memahami bagaimana mencapai suatu tujuan organisasi.

*Ketujuh*, sebagai saran untuk menyelesaikan masalah-masalah pokok organisasi. Budaya organisasi diharapkan dapat mengatasi masalah adaptasi terhadap lingkungan eksternal dan masalah integrasi internal.

*Kedelapan*, sebagai acuan dalam menyusun perencanaan pemasaran, segmentasi pasar, penentuan positioning yang akan dikuasai perusahaan tersebut.

*Kesembilan*, sebagai alat komunikasi. Budaya organisasi dapat berfungsi sebagai alat komunikasi antara atasan dan bawahan atau sebaliknya, serta antar anggota organisasi. Budaya sebagai alat komunikasi tercermin pada aspek-aspek komunikasi yang mencakup kata-kata, segala sesuatu yang bersifat material dan perilaku.

*Kesepuluh*, sebagai penghambat berinovasi. Budaya organisasi dapat juga menjadi penghambat dalam berinovasi. Hal ini terjadi apabila budaya organisasi tidak mampu mengatasi masalah-masalah yang menyangkut lingkungan eksternal dan integrasi internal. Oleh karena itu, fungsi budaya organisasi sebagai pedoman kontrol dalam membentuk sikap dan perilaku karyawan dalam menyelesaikan masalah-masalah organisasi melalui nilai-nilai dan norma yang dianut untuk lebih berinovasi. Budaya

organisasi dapat pula berfungsi sebagai kontrol atas sikap dan perilaku anggota-anggota organisasi dalam mencapai tujuan.

Ahob dkk. (1991), mengemukakan 7 dimensi budaya organisasi sebagai berikut:

- a. Konformitas
- b. Tanggung jawab
- c. Penghargaan
- d. Kejelasan
- e. Kehangatan
- f. Kepemimpinan
- g. Bakuan mutu

Kekuatan Budaya Organisasi Menurut Robbins dalam Tika (2006, p. 108) mendefinisikan budaya organisasi yang kuat adalah budaya di mana nilai-nilai inti organisasi dipegang secara intensif dan dianut bersama secara meluas oleh anggota organisasi. Sedangkan menurut Vijay Sathe, budaya organisasi kuat adalah budaya organisasi yang ideal di mana kekuatan budaya mempengaruhi intensitas perilaku. Dalam menentukan kekuatan budaya organisasi, terdapat dua faktor di dalamnya yaitu, kebersamaan dan identitas. Kebersamaan dapat ditunjukkan dengan besarnya derajat kesamaan yang dimiliki oleh para anggota organisasi tentang nilai-nilai inti yang dianut secara bersama. Sedangkan intensitas adalah derajat komitmen para anggota organisasi terhadap nilai-nilai inti budaya organisasi.

Berdasarkan berbagai uraian diatas, penulis dapat menarik kesimpulan bahwa Budaya organisasi adalah suatu sistem nilai yang diperoleh dan dikembangkan oleh organisasi dan pola kebiasaan dan falsafah dasar pendirinya, yang terbentuk menjadi aturan yang digunakan sebagai pedoman dalam berfikir dan bertindak dalam mencapai tujuan organisasi. Budaya organisasi juga merupakan sebuah konsep sebagai salah satu kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.

Budaya organisasi yang kuat memiliki ciri-ciri seperti, anggota-anggota organisasi loyal kepada organisasi, tahu dan jelas apa tujuan organisasi serta mengerti perilaku mana yang dipandang baik dan tidak baik. Pedoman bertingkah laku bagi orang-orang di dalam organisasi digariskan dengan jelas, dimengerti dan dipatuhi. Nilai-nilai yang dianut organisasi tidak hanya berhenti pada slogan, tetapi dihayati dan dinyatakan dalam tingkah laku sehari-hari secara konsisten oleh orang-orang yang bekerja dalam organisasi/perusahaan. Jadi dari pengertian diatas dapat dijelaskan bahwa budaya organisasi yang kuat akan membantu Fasharkan Jakarta dalam mencapai tujuannya yaitu menyiapkan KRI dalam rangka melaksanakan tugas TNI AL.

Indikator yang digunakan untuk mengukur Variabel budaya organisasi Fasharkan Jakarta yaitu dengan mengadopsi teori yang dikemukakan oleh Robbins (2009), dengan 7 (tujuh) karakter budaya organisasi yaitu :

- a. Inovasi dan pengambilan resiko.
- b. Perhatian ke hal yang rinci.
- c. Orientasi hasil.
- d. Orientasi orang.
- e. Orientasi tim.
- f. Keagresifan.
- g. Kemantapan.

#### **2.2.4 Kemampuan**

Kemampuan pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Kemampuan pegawai adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Perbaikan kemampuan baik untuk individu maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kemampuan organisasi. Sedarmayanti (2011) menyatakan bahwa kemampuan merupakan sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seorang karyawan

telah melaksanakan pekerjaannya secara keseluruhan, atau merupakan perpaduan dari hasil kerja (apa yang harus dicapai seseorang) dan kompetensi (bagaimana seseorang mencapainya).

Sedangkan menurut Simanjuntak (2005), kemampuan adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu dalam hal ini mencakup kemampuan individu, kemampuan kelompok, kemampuan perusahaan yang dipengaruhi faktor *intern dan ekstern*".

Kemampuan juga dapat dilihat dari hal kecepatan, kualitas, layanan dan nilai. Maksudnya kecepatan dalam proses kerja yang memiliki kualitas yang terandalkan dan layanan yang baik dan memiliki nilai merupakan hal yang dilihat dari tercapainya kemampuan atau tidak (Furtwengler, 2002).

Menurut Mohammda Zain dalam Milman Yusdi (2010, p.10) mengartikan bahwa Kemampuan adalah kesanggupan, kecakapan, kakuatan kita berusaha dengan diri sendiri. Sedangkan Anggiat M.Sinaga dan Sri Hadiati (2001, p.34) mendefenisikan kemampuan sebagai suatu dasar seseorang yang dengan sendirinya berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan secara efektif atau sangat berhasil.

Sementara itu, Robbin (2007, p.57) kemampuan berarti kapasitas seseorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. lebih lanjut Robbin menyatakan bahwa kemampuan (*ability*) adalah sebuah penilaian terkini atas apa yang dapat dilakukan seseorang.

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kemampuan (*Ability*) adalah kecakapan atau potensi seseorang individu untuk menguasai keahlian dalam melakukan atau mengerjakan beragam tugas dalam suatu pekerjaan atau suatu penilaian atas tindakan seseorang.

Menurut Zainun (1994), dalam Sariyathi (2003), mengemukakan bahwa kemampuan (*ability*) dimaksudkan sebagai kesanggupan (*capacity*) karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya. Kemampuan mengandung berbagai unsur seperti keterampilan manual dan intelektual, bahkan sampai kepada sifat-sifat pribadi yang dimiliki. Unsur-unsur ini

juga mencerminkan pendidikan, latihan dan pengalaman yang dituntut sesuai rincian kerja. Kemampuan sesungguhnya merupakan suatu unsur pelaksanaan kerja yang diperlukan untuk memungkinkan para karyawan bekerja dengan cara tertentu.

Menurut Gitosudarmo dan Sudita (2008), pencapaian prestasi berkaitan dengan kemampuan menyelesaikan tujuan yang menantang (*challenging goal*). Sebagian orang menyenangi tujuan-tujuan yang menantang (tujuan yang cukup berat tetapi masih mungkin dicapai), dan sebagian lagi menyenangi tujuan yang moderat maupun rendah. Kemampuan seseorang diperlukan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Ini berarti bahwa dalam menyelesaikan suatu pekerjaan selalu masih tersedia suatu tingkatan kemampuan yang belum dipergunakan oleh seseorang.

Selanjutnya Dharma (2005), menyatakan bahwa penilaian kemampuan didasarkan pada pemahaman, pengetahuan, keahlian, kepiawaian dan perilaku yang diperlukan untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan baik dan analisis tentang atribut perilaku seseorang sesuai kriteria yang ditentukan untuk masing-masing pekerjaan.

Menurut Mahsun (2006), bahwa kemampuan adalah Gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program, kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang tertuang dalam *strategic planning* suatu organisasi.

Tingkat pencapaian *strategic planning* suatu organisasi dapat dilihat pada Indikator sebagai berikut:

- a. Kualitas
- b. Kuantitas
- c. *Time lines*
- d. *Cost effectiveness*
- e. *Need supervision*
- f. *Interpersonel Impact*

Robertson dalam Mahsun (2006), juga menyatakan bahwa pengukuran kemampuan adalah suatu proses penilaian kemajuan pekerjaan terhadap tujuan dan sasaran yang telah ditentukan sebelumnya termasuk informasi atas efisiensi penggunaan sumber daya dalam menghasilkan barang/jasa, kualitas barang/jasa, hasil kegiatan dibandingkan dengan maksud yang diinginkan.

Menurut Mahsun (2006), ada beberapa elemen pokok dalam kemampuan, yaitu :

- a. Menetapkan tujuan, sasaran, dan strategi organisasi.
- b. Merumuskan indikator dan ukuran kemampuan.
- c. Mengukur tingkat ketercapaian tujuan dan sasaran-sasaran organisasi.
- d. Evaluasi kemampuan/*feed back*, penilaian kemajuan organisasi, meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas.

Dalam konteks pemerintahan sebagai sektor publik menurut Mahsun (2006), terdapat beberapa aspek yang dapat dinilai kemampuannya :

- a. Kelompok Masukan (*input*).
- b. Kelompok Proses (*Process*).
- c. Kelompok Keluaran (*Output*).
- d. Kelompok Hasil (*Outcome*).
- e. Kelompok Manfaat (*Benefit*).
- f. Kelompok Dampak (*Impact*).

Fokus pengukuran kemampuan sektor publik justru terletak pada *outcome* dan bukan *input* dan proses *outcome* yang dimaksudkan adalah *outcome* yang dihasilkan oleh individu ataupun organisasi secara keseluruhan, *outcome* harus mampu memenuhi harapan dan kebutuhan masyarakat menjadi tolok ukur keberhasilan organisasi sektor publik.

Menurut Mangkunegara (2006), terdapat aspek-aspek standar pekerjaan yang terdiri dari aspek kuantitatif dan aspek kualitatif, meliputi :

- a. Aspek kuantitatif yaitu :
  - 1) Proses kerja dan kondisi pekerjaan.
  - 2) Waktu yang dipergunakan atau lamanya melaksanakan pekerjaan.
  - 3) Jumlah kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan.
  - 4) Jumlah dan jenis pemberian pelayanan dalam bekerja.
- b. Aspek kualitatif yaitu :
  - 1) Ketepatan kerja dan kualitas pekerjaan.
  - 2) Tingkat kemampuan dalam bekerja.
  - 3) Kemampuan menganalisis data/informasi.
  - 4) Kemampuan/kegagalan menggunakan mesin/peralatan.
  - 5) Kemampuan mengevaluasi (keluhan/keberatan konsumen/ masyarakat).

Menurut Muljadi (2006), menyatakan bahwa seluruh aktivitas organisasi harus diukur agar dapat diketahui tingkat keberhasilan pelaksanaan tugas organisasi, pengukuran dapat dilakukan terhadap masukan (*input*) dari program organisasi yang lebih ditekankan pada keluaran (*output*), proses, hasil (*outcome*), manfaat (*benefit*) dan dampak (*impact*) dari program organisasi tersebut bagi kesejahteraan masyarakat.

Pengukuran kemampuan adalah untuk mengetahui keberhasilan atau kegagalan yang meliputi :

- a. Penetapan indikator kemampuan.
- b. Penentuan hasil capaian indikator kemampuan.

Menurut Palmer dalam Mahsun (2006), terdapat beberapa jenis indikator kemampuan organisasi publik, antara lain :

- a. Indikator biaya (misalnya biaya total, biaya unit).

- b. Indikator produktivitas (misalnya jumlah pekerjaan yang mampu dikerjakan pegawai dalam jangka waktu tertentu).
- c. Tingkat penggunaan (misalnya sejauh mana layanan yang tersedia digunakan).
- d. Target waktu (misalnya waktu rata-rata rata yang digunakan untuk menyelesaikan satu unit pekerjaan).
- e. Volume pelayanan (misalnya perkiraan atas tingkat volume pekerjaan yang harus diselesaikan pegawai).
- f. Kebutuhan pelanggan (jumlah perkiraan atas tingkat volume pekerjaan yang harus diselesaikan pegawai).
- g. Indikator kualitas pelayanan.
- h. Indikator kepuasan pelanggan.
- i. Indikator pencapaian tujuan.

Menurut Mahsun (2006), menyatakan bahwa indikator kemampuan terdiri dari :

- a. Pelayanan yang tepat waktu dan berkualitas.
- b. Tingkat keterampilan pendidikan yang sesuai dengan bidang kerja.
- c. Kehadiran/keterlambatan.

Cara pengukuran kemampuan menurut Muljadi (2006), terdiri dari :

- a. Membandingkan kemampuan nyata dengan kemampuan yang direncanakan.
- b. Membandingkan kemampuan nyata dengan hasil yang diharapkan.
- c. Membandingkan kemampuan nyata dan standar kemampuan.

Berdasarkan berbagai uraian diatas, penulis dapat menarik kesimpulan bahwa kemampuan adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu dalam hal ini mencakup kemampuan individu dan kemampuan kelompok, dilihat dari hal kecepatan, kualitas, layanan, pemahaman, pengetahuan, keahlian, kepiawaian dan perilaku yang diperlukan untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang menjadi tugas dan

kewajiban organisasi (Fasharkan Jakarta) dalam meningkatkan kemampuannya.

Indikator yang digunakan untuk mengukur Variabel kemampuan Fasharkan Jakarta, berpedoman pada teori yang dikemukakan oleh Mahsun (2006) mengenai tingkat pencapaian kemampuan organisasi yang tertuang dalam *strategic planning* suatu organisasi dengan beberapa indikator sebagai berikut:

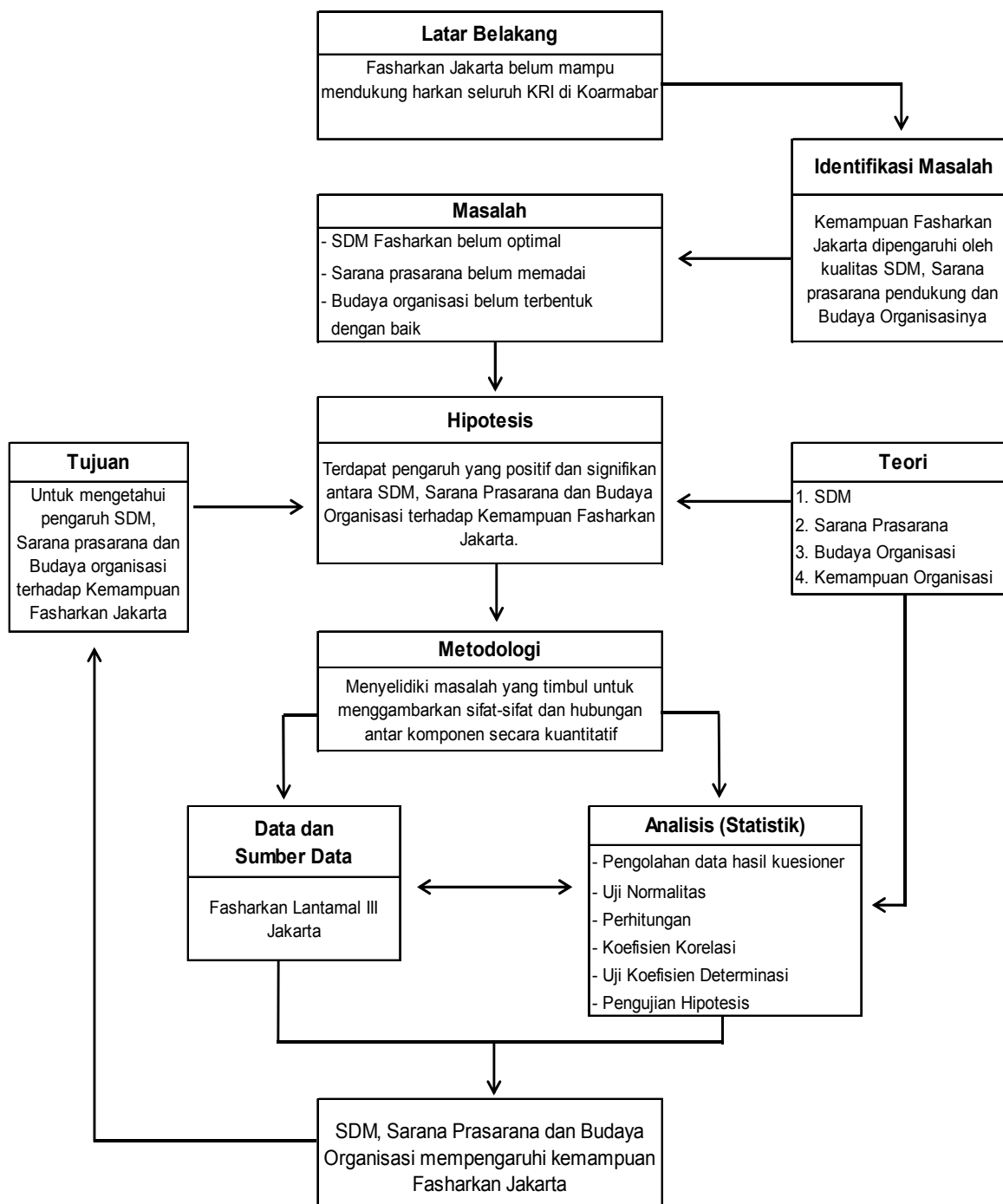
- a. Kualitas
- b. Kuantitas
- c. *Time lines*
- d. *Cost effectiveness*
- e. *Need supervision*
- f. *Interpersonal Impact*

### **2.3 Kerangka Pemikiran**

Tantangan yang dihadapi TNI AL dewasa ini dan yang akan datang cenderung semakin berat dan kompleks. Sebagai bagian dari satuan pendukung gerak dan langkah TNI AL di Koarmabar, maka Fasharkan Jakarta harus mampu memenuhi kebutuhan TNI AL dalam melaksanakan tugas sesuai dengan amanat Undang-Undang TNI No 34 Th 2004 pasal 9, dengan selalu siap setiap saat mendukung kesiapan KRI. Sebagai jawaban atas semua tantangan tersebut, Fasharkan Jakarta harus mampu dan sanggup meningkatkan dan mengotimalkan kemampuannya.

Bagaimana Kemampuan Fasharkan Jakarta bisa ditingkatkan? Sesungguhnya begitu banyak faktor yang menentukan dalam mendukung peningkatan kemampuan Fasharkan Jakarta. Dalam penelitian ini difokuskan pada 3 (tiga) faktor utama yang mempunyai keterkaitan terhadap upaya mendukung peningkatan kemampuan Fasharkan Jakarta, yaitu Sumber Daya Manusia, Sarana Prasarana dan Budaya Organisasi yang ada di Fasharkan Jakarta.

Menurut sejumlah penelitian terdahulu ketiga variabel tersebut juga berhubungan dengan Kemampuan Fasharkan. Oleh karena itu, penelitian ini pun hendak memfokuskan pada pengujian sejauh mana ketiga variabel tersebut berpengaruh dan mempunyai korelasi terhadap Kemampuan Fasharkan Jakarta.



Gambar 2.1. Kerangka pemikiran

## 2.4 Hipotesis Penelitian

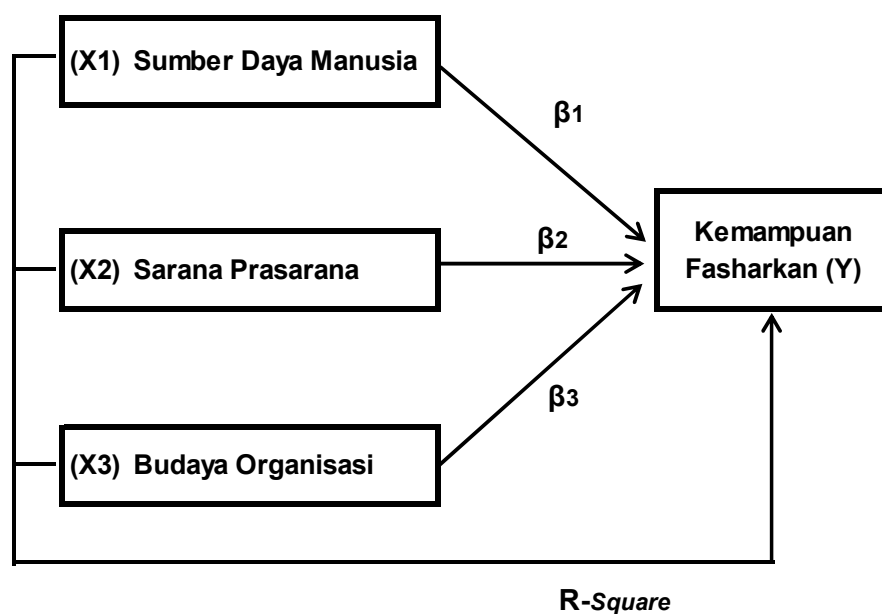
Berdasarkan deskripsi teoritis, kerangka berfikir, dan hasil penelitian terdahulu, dapat dirumuskan hipotesis pengaruh antara tiga variabel bebas (*independent variable*) yakni Sumber daya manusia, Sarana prasarana dan Budaya organisasi; serta satu variabel terikat (*dependent variable*), yakni Kemampuan Fasharkan Jakarta. Berikut adalah hipotesisnya:

Hipotesis 1 : Terdapat pengaruh Sumber daya manusia secara parsial terhadap kemampuan Fasharkan Jakarta.

Hipotesis 2 : Terdapat pengaruh sarana prasarana secara parsial terhadap kemampuan Fasharkan Jakarta.

Hipotesis 3 : Terdapat pengaruh Budaya organisasi secara parsial terhadap kemampuan Fasharkan Jakarta.

Hipotesis 4 : Terdapat pengaruh Sumber daya manusia, Sarana prasarana dan Budaya organisasi secara simultan terhadap kemampuan Fasharkan Jakarta.



Gambar 2.1. Konstelasi Penelitian

Keterangan:

X1 : Sumber daya manusia

X2 : Sarana prasarana

X3 : Budaya organisasi

Y : Kemampuan Fasharkan

$\beta_1$  : Koefisien Regresi Linear Variabel Sumber daya manusia terhadap Kemampuan Fasharkan Jakarta.

$\beta_2$  : Koefisien Regresi Linear Variabel Sarana prasarana terhadap Kemampuan Fasharkan Jakarta.

$\beta_3$  : Koefisien Regresi Linear Variabel Budaya Organisasi terhadap Kemampuan Fasharkan Jakarta.

*R-Square* : Koefisien Determinasi Berganda.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Jenis dan Pendekatan Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian *explanatory research*. Penelitian Eksplanatori adalah penelitian bertujuan untuk menguji suatu teori atau hipotesis guna memperkuat atau bahkan menolak teori atau hipotesis hasil penelitian yang sudah ada. Menurut Singarimbun dan Effendy (2009, p.4), penelitian eksplanatori (*explanatory research*) merupakan penelitian penjelasan yang menyoroti hubungan kausal antara variable-variabel penelitian dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya.

Pendekatan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, karena penelitian ini disajikan dengan angka-angka. Hal ini sesuai dengan pendapat (Arikunto 2009, p. 12) yang mengemukakan penelitian kuantitatif adalah pendekatan penelitian yang banyak dituntut menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan hasilnya.

Mengingat penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh variabel *independent* (bebas) terhadap variabel *dependent* (terikat) maka penelitian ini dapat digolongkan dalam jenis penelitian *eksplanatory research*, dimana penelitian ini menjelaskan pengaruh variabel Sumber Daya Manusia, Sarana Prasarana dan Budaya Organisasi yang dapat memberikan pengaruh positif terhadap Kemampuan Fasharkan Jakarta

#### **3.2. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel**

Pengertian populasi adalah sekelompok atau sekumpulan individu-individu atau obyek penelitian yang memiliki standard-standard tertentu dari ciri-ciri yang telah ditetapkan sebelumnya. Dimana populasi ini dapat dipahami sebagai sekelompok individu atau obyek pengamatan yang

minimal memiliki satu persamaan karakteristik (Cooper dan Emory, 1995). Penentuan populasi dalam penelitian ini personel Satuan Fasharkan Jakarta yang berjumlah 115 orang.

Sampel merupakan subset dari populasi, terdiri dari beberapa anggota populasi. Dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling karena sampel yang diteliti adalah bagian keseluruhan dari populasi yang ada. (Riduwan dan Kuncoro (2011, p. 38).

Mengingat jumlah sampel hanya sebanyak 115 orang personil Fasharkan Jakarta, maka teknik pengambilan sampel dilakukan dengan teknik *total Sampling*. *Total sampling* yaitu teknik pengambilan sampel dengan melibatkan seluruh populasi yang ada (Hadi, 2009). Jadi besarnya sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 115 orang personil di satuan Fasharkan Jakara.

### **3.3. Definisi Operasional Variabel Penelitian**

Definisi operasional berisikan indikator-indikator dari suatu variabel, yang memungkinkan peneliti memperoleh data yang relevan untuk variabel tersebut. Definisi operasional variabelnya adalah sebagai berikut :

#### **a. Kemampuan Fasharkan (Y),**

Kemampuan adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu dalam hal ini mencakup kemampuan individu dan kemampuan kelompok, dilihat dari hal kecepatan, kualitas, layanan, pemahaman, pengetahuan, keahlian, kepiawaian dan perilaku yang diperlukan untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang menjadi tugas dan kewajiban bagi Fasharkan Jakarta dalam meningkatkan kemampuannya. Indikator variabel yang digunakan dalam penelitian berkaitan dengan kemampuan Fasharkan adalah sebagai berikut:

- 1) Kualitas
- 2) Kuantitas
- 3) *Time lines*

- 4) *Cost effectiveness*
- 5) *Need supervision*
- 6) *Interpersonal Impact*

**b. Sumber Daya Manusia ( $X_1$ ),**

Sumber daya manusia menyangkut manusia yang mampu bekerja untuk memberikan jasa atau usaha kerja tersebut. Mampu bekerja berarti mampu melakukan kegiatan yang mempunyai kegiatan ekonomis, yaitu bahwa kegiatan tersebut menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan atau masyarakat. Indikator Variabel yang digunakan dalam penelitian berkaitan dengan sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

- 1) Pemahaman terhadap peraturan dan standar
- 2) Interaksi dengan sistem
- 3) Kontrol terhadap Sumber Daya Manusia
- 4) Pendidikan dan training

**c. Sarana dan Prasarana ( $X_2$ ),**

Sarana dan prasarana Fasharkan adalah semua fasilitas yang secara langsung dan tidak langsung menunjang kegiatan proses pemeliharaan dan perbaikan KRI. Peralatan dan fasilitas harus dapat dipenuhi dengan sebaik-baiknya, hal ini disebabkan apabila ada sarana atau prasarana yang rusak atau tidak terdukung maka dapat menyebabkan hasil produksi menjadi tidak tercapai secara maksimal. Indikator Variabel yang digunakan dalam penelitian berkaitan dengan sarana prasarana adalah sebagai berikut:

- 1) Ketersediaan sarana dan prasarana
- 2) Kelengkapan sarana dan prasarana
- 3) Pemanfaatan sarana dan prasarana
- 4) Nilai fungsi sarana dan prasarana
- 5) Kelayakan sarana dan prasarana

**d. Budaya Organisasi ( $X_3$ ),**

Budaya organisasi merupakan serangkaian nilai-nilai dan strategi, gaya kepemimpinan, visi dan misi serta norma-norma kepercayaan dan pengertian yang dianut oleh anggota organisasi dan dianggap sebagai kebenaran bagi anggota yang baru yang menjadi sebuah tuntunan bagi setiap elemen organisasi suatu perusahaan untuk membentuk sikap dan perilaku. Dalam penelitian ini Indikator Variabel yang akan digunakan dalam penelitian berkaitan dengan budaya organisasi adalah berkaitan dengan karakter budaya organisasi yaitu :

- 1) Inovasi dan pengambilan resiko.
- 2) Perhatian ke hal yang rinci.
- 3) Orientasi hasil.
- 4) Orientasi orang.
- 5) Orientasi tim.
- 6) Keagresifan.
- 7) Kemantapan.

**3.4. Sumber Data**

Sumber data yang diperlukan untuk menguji hipotesis yang dikemukakan adalah data primer dan data sekunder.

**a. Data Primer**

Data primer merupakan sumber data yang diperoleh langsung dari sumber asli (tidak melalui media perantara). Data primer dapat berupa opini subjek (orang) secara individual atau kelompok, hasil observasi terhadap suatu benda (fisik), kejadian atau kegiatan, dan hasil pengujian. Metode yang digunakan untuk mendapatkan data primer yaitu : (1) metode survei dan (2) metode observasi.

b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain). Data sekunder umumnya berupa bukti, catatan atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip (data dokumenter) yang dipublikasikan dan yang tidak dipublikasikan.

### 3.5. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah sebagai berikut :

a. Teknik Dokumentasi

Metode dokumentasi, yaitu mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, agenda, dan sebagainya. Dibandingkan dengan metode lain, maka metode ini agak tidak begitu sulit, dalam arti apabila ada kekeliruan sumber datanya masih tetap, belum berubah.

b. Teknik Kuesioner.

Angket atau kuesioner merupakan suatu teknik pengumpulan data secara tidak langsung (peneliti tidak langsung bertanya jawab dengan responden). Instrumen atau alat pengumpulan datanya juga disebut angket berisi sejumlah pertanyaan-pertanyaan yang harus dijawab atau direspon oleh responden. Responden mempunyai kebiasaan untuk memberikan jawaban atau respon sesuai dengan persepsinya. Kuesioner merupakan metode penelitian yang harus dijawab responden untuk menyatakan pandangannya terhadap suatu persoalan.

Untuk pengumpulan data dengan teknik kuesioner, pengukuran data dilakukan dengan menggunakan metode pengukuran skala sikap yang dikembangkan oleh Likert yang sudah dimodifikasi yaitu

memakai lima kategori tingkatan. Dalam kuesioner yang disampaikan kepada responden, untuk setiap jawaban diberikan bobot nilai. Dimana hal tersebut nantinya akan mempermudah peneliti dalam memberikan skor untuk dijadikan dasar dalam menganalisa data yang kaitannya dengan permasalahan yang dihadapi. Bobot skor nilai yang ditetapkan oleh peneliti mengacu pada model skala Likert, yaitu :

**Tabel 3.1**  
**Kategori Skala Likert**

Variabel	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Cukup Setuju (CS)	3
Kurang Setuju (KS)	2
Tidak Setuju (TS)	1

### 3.6. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

#### a. Uji Validitas

Menurut Azwar (2006) Validitas berasal dari kata *validity* yang mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Suatu skala atau instrumen pengukur dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila instrumen tersebut menjalankan fungsi ukurnya, atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut. Sedangkan tes yang memiliki validitas rendah akan menghasilkan data yang tidak relevan dengan tujuan pengukuran. Pengukuran validitas pada instrumen ini dilakukan dengan korelasi *product moment* dari Pearson antara skor butir dengan skor skalanya. Koefisien korelasi dapat dianggap memuaskan jika melebihi 0,30 (Azwar, 2006).

### **b. Uji Reliabilitas**

Menurut Singarimbun (2008), realibilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Bila suatu alat pengukur dipakai dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran yang diperoleh relative konsisten, maka alat pengukur tersebut reliable. Untuk uji reliabilitas ini digunakan teknik *Alpha Cronbach's*. Dengan ketentuan apabila nilai *Alpha Cronbach's* lebih dari atau minimal sama dengan 0,7, maka alat pengukur yang dikatakan memiliki nilai reliabel yang tinggi. (Singarimbun, 2008)

### **3.7. Uji Asumsi Klasik**

Beberapa uji asumsi klasik berikut ini harus dipenuhi dalam menggunakan suatu model regresi, yaitu :

#### **a. Uji Normalitas**

Uji normalitas atau kehormatan digunakan untuk mendeteksi apakah distribusi variabel-variabel bebas dan terikat adalah normal. Menurut Santoso (2006) normalitas dapat dideteksi dengan melihat sebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik *normal P – Plot of Regression Standarized Residual*. Suatu model dikatakan memenuhi asumsi normalitas apabila data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal.

Cara lain untuk menguji normalitas data dapat pula dilakukan dengan menggunakan uji *chi square* dimana nilai signifikan  $\alpha < 0,05$  (5%) maka data terdistribusi secara normal dan jika sebaliknya maka terdistribusi tidak normal. (Santoso, 2006)

#### **b. Uji Autokorelasi**

Asumsi *autokorelasi* didefinisikan sebagai terjadinya korelasi diantara data pengamatan, dimana munculnya suatu data dipengaruhi oleh data sebelumnya (Gujarati, 2006). Adanya suatu *autokorelasi* bertentangan dengan salah satu asumsi dasar dari regresi berganda yaitu tidak adanya korelasi diantara galat

acaknya. Artinya jika ada autokorelasi maka dapat dikatakan bahwa koefisien korelasi yang diperoleh kurang akurat.

**c. Uji Heteroskedastisitas**

Penyimpangan asumsi klasik yang kedua adalah adanya *heteroskedastisitas*. Artinya varian variabel dalam model tidak sama (konstan). Konsekuensi adanya *heteroskedastisitas* dalam model regresi adalah penaksiran (*estimator*) yang diperoleh tidak efisien baik dalam sampel kecil maupun dalam sampel besar, walaupun penaksiran yang diperoleh menggambarkan populasinya (tidak bias) dan bertambahnya sampel yang digunakan akan mendekati nilai sebenarnya (konsisten). Ini disebabkan oleh variannya yang tidak minimum (tidak efisien).

Diagnosis adanya *heteroskedastisitas* secara kuantitatif dalam suatu regresi dapat dilakukan dengan melakukan pengujian korelasi *Rank Spearman*. Pengujian ini menggunakan distribusi apabila nilai signifikansi (probabilitas *value*) kurang dari nilai  $\alpha$  (0,05) maka asumsi adanya gejala *heteroskedastisitas* dapat terpenuhi.

**d. Uji Multikolinieritas**

Konsekuensi yang sangat penting bagi model regresi yang mengandung multikolinieritas adalah bahwa kesalahan standar estimasi akan cenderung meningkat dengan bertambahnya variabel independen, tingkat signifikansi yang digunakan untuk menolak hipotesis nol akan semakin besar dan probabilitas menerima hipotesis yang salah (kesalahan  $\beta$ ) juga akan semakin besar. Akibatnya model regresi yang diperoleh tidak sah (valid) untuk menaksirkan nilai variabel independen.

Diagnosis secara sederhana terhadap adanya multikolinieritas di dalam regresi adalah dengan melihat VIF (*Variance Inflation Factor*). Variabel-variabel yang memiliki nilai VIF melebihi nilai 5 dipastikan terjadi multikolinieritas (Santoso, 2000).

### 3.8. Distribusi Frekwensi Skor Jawaban Responden

Analisis ini dilakukan dengan cara melakukan penghitungan atau pengukuran dari kategori jawaban responden dalam kuesioner, yang kemudian diprosentasekan guna memudahkan penginterpretasian dalam bentuk data kualitatif. Jadi tujuannya (data kuantitatif) hanya semata-mata untuk memudahkan didalam penafsiran penyimpulan (*generalisasi*).

Hasil pendistribusian skor alternatif jawaban kuesioner penelitian kemudian diinterpretasikan berdasarkan hasil prosentase setiap jawaban responden tersebut kemudian dikualifikasikan, sebagaimana dikemukakan Arikunto (2009, p.32) bahwa : “Sudah sampai ke persentase lalu ditafsirkan dengan kalimat yang bersifat kualitatif”. Kualifikasi kategori pengukuran tingkatan prosentase yang digunakan adalah :

**Tabel 3.2**  
**Kategori Skala Interval**

Skala Persentase	Kategori
21% – 36%	Tidak Baik
37% – 52%	Kurang Baik
53% – 68%	Cukup Baik
69% – 84%	Baik
85% – 100%	Sangat Baik

Sumber : Arikunto (2009)

### 3.9. Teknik Analisis dan Pengujian Hipotesis

#### 3.9.1. Analisis Regresi Linier Berganda

Teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis regresi linier berganda dengan *software* statistik SPSS, hal tersebut digunakan dengan tujuan untuk mempermudah proses analisis dan hasil yang akurat. Model regresi linier berganda digunakan untuk menjelaskan pengaruh Sumber Daya Manusia ( $X_1$ ), Sarana dan prasarana ( $X_2$ ), dan Budaya organisasi ( $X_3$ ) terhadap kemampuan Fasharkan (Y) Jakarta, dimana persamaan operasional yang digunakan adalah :

$$Y = \alpha + \beta_1 \cdot X_1 + \beta_2 \cdot X_2 + \beta_3 \cdot X_3 + e$$

Dimana :

Y : Kemampuan Personil Fasharkan

$\alpha$  : Konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$  : Koefisien regresi linier berganda

$X_1$  : Sumber Daya Manusia

$X_2$  : Sarana dan prasarana

$X_3$  : Budaya organisasi

e : Variabel pengganggu

### 3.9.2. Koefisien Determinasi Berganda (R-Square)

Menurut Arikunto (2006), bahwa determinasi berganda adalah : “jika semua titik terletak tepat pada garis regresi sampel maka  $r^2 = 1$ , dalam hal ini dikatakan sesuai secara sempurna (*perfect fit*)”. Interpretasi terhadap koefisien regresi dan koefisien determinasi ( $R^2$ ) dari model regresi berganda adalah perlu. Dalam uji statistik masih diperlukan untuk mengetahui besarnya koefisien determinasi ( $R^2$ ) guna mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat.

Koefisien determinasi berganda ( $r^2$ ) digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas yang terdiri dari Sumber Daya Manusia ( $X_1$ ), Sarana dan prasarana ( $X_2$ ), dan Budaya organisasi ( $X_3$ ) terhadap kemampuan Personil Fasharkan (Y) Jakarta. Dengan ketentuan pengambilan keputusan, yaitu :

- a. Bila  $r^2 = 1$  artinya terdapat korelasi yang kuat antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) .
- b. Bila  $r^2 = 0$  artinya tidak terdapat korelasi antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y)

### 3.9.3. Pengujian Hipotesis

#### a. Uji F (Uji Simultan)

Untuk menguji adanya pengaruh secara simultan atau bersama-sama variabel bebas yang terdiri dari Sumber Daya Manusia ( $X_1$ ), Sarana dan prasarana ( $X_2$ ), dan Budaya organisasi ( $X_3$ ) terhadap kemampuan Fasharkan ( $Y$ ) Jakarta, dimana pengujian hipotesis yang digunakan adalah uji statistik yaitu Uji-F dengan langkah-langkah sebagai berikut :

- 1) Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dan  $p < 0,05$  maka hipotesis diterima, berarti ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat.
- 2) Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  dan  $p > 0,05$  maka hipotesis ditolak. Berarti tidak ada pengaruh yang signifikan antara pengaruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat.

Untuk mendapatkan  $F_{tabel}$  diperlukan  $df_1$  (numerator) dan  $df_2$  sebagai denominator,  $df_1 = K-1$  dan  $df_2 = n-k$ .

Dimana :

$K$  : Jumlah variabel bebas

$n$  : Jumlah responden

#### b. Uji t (Uji Parsial Variabel)

Sedangkan untuk menguji kebenaran pengaruh secara parsial dari masing-masing variabel bebas, yaitu variabel Sumber Daya Manusia ( $X_1$ ), Sarana dan prasarana ( $X_2$ ), dan Budaya organisasi ( $X_3$ ) terhadap kemampuan Personil Fasharkan ( $Y$ ) Jakarta, dimana pengujian hipotesis dilakukan uji statistik yaitu uji t, dengan langkah-langkah sebagai berikut :

- 1) Jika nilai  $t$  hitung  $>$  nilai  $t$  tabel dan nilai signifikansi  $<$  0,05 maka hipotesis diterima, berarti ada pengaruh signifikan antara variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat.
- 2) Jika nilai  $t$  hitung  $<$  nilai  $t$  tabel dan nilai signifikansi  $>$  0,05 maka hipotesis ditolak, berarti tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat.

## **BAB IV**

### **ANALISIS DATA DAN HASIL PENELITIAN**

#### **4.1. Deskripsi Obyek Penelitian**

##### **4.1.1. Kedudukan, Tugas dan Fungsi Fasharkan Jakarta**

Sebagai dasar pelaksanaan tugas bagian Fasilitas Pemeliharaan dan Perbaikan (Fasharkan) Jakarta terdiri dari :

- a. Peraturan Kepala Staf Angkatan Laut Nomor Perkasal/41/V/2010 tanggal 18 Mei 2010 tentang Buku Petunjuk Pelaksanaan Penyusunan Pokok-pokok Organisasi dan Prosedur serta Organisasi dan Prosedur di lingkungan TNI Angkatan Laut.
- b. Surat Keputusan Kasal Nomor Skep/466/III/2012 tanggal 29 Maret 2012 tentang Daftar Personel pada Organisasi Pangkalan Utama TNI Angkatan Laut Lantamal III.

Atas dasar tersebut, maka bagian Fasilitas Pemeliharaan dan Perbaikan Jakarta mempunyai kedudukan sebagai berikut : “Fasharkan Jakarta adalah unsur pelaksana teknis yang berkedudukan langsung dibawah Lantamal III dan bertempat di Armada RI Kawasan Barat Jakarta”.

Kemudian tugas bagian Fasilitas Pemeliharaan dan Perbaikan (Fasharkan) Jakarta yaitu Fasharkan Jakarta bertugas Pokok membantu Komandan Lantamal III dalam menyediakan fasilitas pemeliharaan dan perbaikan bagi kapal–kapal yang akan melaksanakan perbaikan bidang permesinan, peralatan navigasi pelayaran, senjata, elektronika, pengamanan magnetik, pengedokan serta membina potensi jasa maritim pendukung tugas pokok Lantamal III.

Dalam melaksanakan tugasnya, Fasharkan Jakarta mempunyai fungsi dan kewajiban sebagai berikut :

- a. Menyediakan Fasilitas Pemeliharaan dan Perbaikan bagi KRI yang akan melaksanakan perbaikan.

- b. Memelihara tingkat kesiapan sarana dan prasarana Harkan dilingkungan Fasharkan sehingga mampu menerima beban tugas pemeliharaan dan perbaikan Alut TNI-AL .
- c. Menyusun, mengatur dan merencanakan kegiatan Harkan tingkat Depo dan menengah serta perbaikan darurat Alut Koarmada RI, beserta peralatan bengkelnya berdasarkan rencana dan program Disharkap Koarmabar .
- d. Dalam rangka fungsi Binpotmar, Fasharkan Jakarta bertugas menyelenggarakan dukungan pemeliharaan dan perbaikan kapal-kapal kesatuan Non TNI-AL serta kapal-kapal niaga yang berada di wilayahnya, dengan memanfaatkan teknologi yang akan digunakan dalam produksi kapal. Mulai dari membuat design sampai dengan kapal dapat beroperasi.
- e. Melaksanakan koordinasi dan kerjasama dengan industri jasa maritim lain untuk mendukung tugasnya.
- f. Memberdayakan semua fasilitas yang ada baik personil, material maupun anggaran yang ada pada tanggung jawab Fasharkan untuk mendukung perbaikan Harkan Alut TNI-AL.
- g. Menentukan / memutuskan pelaksanaan perbaikan dengan mengeluarkan Surat Perintah Kerja (SPK) kepada bengkel - bengkel berdasarkan masukan hasil ship check dari bengkel-bengkel.
- h. Mengajukan pertimbangan dan saran kepada Disharkap Koarmabar, khususnya mengenai hal-hal yang berhubungan dengan bidang tugasnya.
- i. Mengawasi, mengendalikan dan mengevaluasi pelaksanaan rencana dan program Fasharkan Surabaya guna menjamin pencapaian sarana secara efektif dan efisien.

#### **4.1.2. Struktur Organisasi Fasharkan Jakarta**

Struktur Organisasi Fasharkan Jakarta disusun sebagai berikut :

- a. Unsur Pimpinan.  
Kepala Fasharkan Jakarta disingkat Kafasharkan Jakarta .
- b. Unsur Pelayanan.  
Kepala Tata Usaha dan Urusan Dalam disingkat Kataud.
- c. Unsur Pembantu Pimpinan / Staf :
  - 1) Kepala Bagian Bidang Perencanaan disingkat Kabag Ren terdiri dari :
    - a) Kepala Sub Bagian Perencanaan Program Anggaran disingkat Kasubbag Renprogra.
    - b) Kepala Sub Bagian Perencanaan Administrasi Anggaran disingkat Kasubbag Renmingar.
    - c) Kepala Sub Bagian Pengendalian Pemeliharaan disingkat Kasubbag Dalhar
    - d) Kepala Sub Bagian Evaluasi Penelitian dan Pengembangan disingkat Kasubbag Evalitbang.
  - 2) Kepala Bagian Bidang Produksi disingkat Kabag Prod terdiri dari :
    - a) Kepala Sub Bagian Perencanaan Produksi disingkat Kasubbag Renprod.
    - b) Kepala Sub Bagian Desain disingkat Kasubbag Desain.
    - c) Kepala Sub Bagian Material disingkat Kasubbag Kasubbag Mat.
  - 3) Kepala Bengkel Mesin disingkat Kabeng Mes terdiri dari:
    - a) Kepala Seksi Mesin Penggerak disingkat Kasi Mes Gerak.
    - b) Kepala Sub Seksi Mesin Penggerak disingkat Kasubsi Mes Gerak.
    - c) Kepala Seksi Pesawat Bantu disingkat Kasi Pesawat Bantu.
    - d) Kepala Sub Seksi Kompresor disingkat

Kasubsi Kompresor.

- e) Kepala Sub Seksi Pompa/H Pneumatik disingkat Kasubsi Pompa.
  - f) Kepala Seksi Turbin disingkat Kasi Turbin.
  - g) Kepala Sub Seksi Turbin disingkat Kasubsi Turbin.
  - h) Kepala Seksi Ketel/Verdamper disingkat Kasi Ketel/Verdamper
  - i) Kepala Sub Seksi Ketel / Verdamper disingkat Kasubsi Ketel/ Verdamper.
- 4) Kepala Bengkel Listrik disingkat Kabeng Lis terdiri dari:
- a) Kepala Seksi Motor Generator disingkat Kasi Motgen.
  - b) Kepala Sub Seksi Motor Generator disingkat Kasubsi Motgen.
  - c) Kepala Seksi Instalasi disingkat Kasi Instalasi.
  - d) Kepala Sub Seksi Jaringan disingkat Kasubsi Jaringan.
  - e) Kepala Sub Seksi Instrumen disingkat Kasubsi Instrumen
- 5) Kepala Bengkel Bangunan Kapal disingkat Kabeng Bakap terdiri dari:
- a) Kepala Seksi Bangunan Kapal disingkat Kasi Bakap.
  - b) Kepala Sub Seksi Plat/Profil disingkat Kasubsi Plat/Profil.
  - c) Kepala Sub Seksi Pipa disingkat Kasubsi Pipa.
  - d) Kepala Sub Seksi Interior disingkat Kasubsi Interior.
  - e) Kepala Seksi Produksi disingkat Kasi Produksi.
  - f) Kepala Sub Seksi Kontruksi Baja disingkat

- Kasubsi Kontruksi Baja.
- g) Kepala Sub Seksi Kontruksi Non Baja disingkat Kasubsi KontruksiNon Baja.
  - h) Kepala Seksi Alat Keselamatan dan Bahari disingkat KasiAlkesbah.
  - i) Kepala Sub Seksi Alat Bahari disingkat Kasubsi Albah.
  - j) Kepala Sub Seksi Alat Keselamatan disingkat Kasubsi Alkesl.
- 6) Kepala Bengkel Indera Kendali Senjata disingkat Kabeng Indalsen terdiri dari:
- a) Kepala Seksi Indera disingkat Kasi Indera.
  - b) Kepala Sub Seksi Indera Atas Air disingkat Kasubsi Indera Atas Air.
  - c) Kepala Sub Seksi Indera Bawah Air disingkat Kasubsi Indera Bawah Air.
  - d) Kepala Seksi Pengendalian Senjata disingkat Kasi Dalsen.
  - e) Kepala Seksi Senjata disingkat Kasi Sen.
  - f) Kepala Sub Seksi Senjata Atas Air disingkat Kasubsi SAA.
  - g) Kepala Sub Seksi Senjata Bawah Air disingkat Kasubsi SBA.
  - h) Kepala Sub Seksi Senjata Khusus disingkat Kasubsi Senkhus.
- 7) Kepala Bengkel Navigasi Komunikasi dan Perang Elektronika disingkat Kabeng Navkom & Pernika terdiri dari:
- a) Kepala Seksi Navigasi disingkat Kasi Navigasi.
  - b) Kepala Seksi Komunikasi disingkat Kasi Komunikasi.
  - c) Kepala Seksi Pernika disingkat Kasi Pernika.

- 8) Kepala Bengkel Dock disingkat Kabeng Dock terdiri dari:
- a) Kepala Seksi Operasi disingkat Kasi Ops.
  - b) Kepala Sub Seksi Dock Apung disingkat Kasubsi Dock Apung.
  - c) Kepala Sub Seksi Dock Kolam disingkat Kasubsi Dock Kolam.
  - d) Kepala Sub Seksi PMK disingkat Kasubsi PMK.
  - e) Kepala Seksi Pemeliharaan dan Perawatan disingkat Kasi Harwat.
  - f) Kepala Sub Seksi Bangunan Dock disingkat Kasubsi Bangdock.
  - g) Kepala Sub Seksi Instalasi Listrik disingkat Kasubsi Instalasi Listrik.
  - h) Kepala Sub Seksi Alat Bantu disingkat Kasubsi Alat Bantu.
  - i) Kepala Seksi Alat Besar disingkat Kasi Albes.
  - j) Kepala Sub Seksi Alat Berat Mobile disingkat Kasubsi Alat Berat Mobile.
  - k) Kepala Sub Seksi Alat Berat stasioner disingkat Kasubsi Alat Berat Stasioner.

## **4.2. Hasil Penelitian**

### **4.2.1. Identifikasi Responden**

Dalam penelitian ini untuk mendapatkan data primer, peneliti menyebarkan kuesioner sebanyak 115 sesuai dengan besarnya sampel penelitian. Adapun data responden berdasar jenis kelamin dapat tersaji seperti dalam tabel 4.1 berikut ini :

**Tabel 4.1**  
**Data Responden Berdasar Jenis Kelamin**

No.	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Prosentase (%)
1	Laki-laki	108	93,91
2	Perempuan	7	6,09
<b>Jumlah</b>		<b>115</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Primer (Diolah Agustus 2015)

Berdasar data tabel 4.1. di atas, dapat diketahui bahwa dari 115 responden terdapat sebanyak 108 atau sebesar 93,91% adalah responden laki-laki dan 7 orang atau sebesar 6,09% adalah perempuan. Adapun data responden berdasar jenjang pendidikan seperti dalam tabel 4.2 berikut ini :

**Tabel 4.2**  
**Data Responden Berdasar Tingkat Pendidikan**

No.	Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Prosentase (%)
1	SMA	42	36,52
2	STM	42	36,52
3	D2/D3	15	13,04
4	S1	15	13,04
5	S2	1	0,87
<b>Jumlah</b>		<b>115</b>	

Sumber : Data Primer (Diolah Agustus 2015)

Dilihat dari tabel 4.2 di atas dari 115 responden, yang berpendidikan SMA dan STM masing-masing sebanyak 42 orang atau sebesar 36,51%, kemudian yang berpendidikan D2/D3 dan S1 masing-masing sebanyak 15 orang atau sebesar 13,04% sedangkan yang berpendidikan S2 terdapat sebanyak 1 orang atau sebesar 0,87%.

Selanjutnya data responden berdasar usia yang secara jelas seperti dalam tabel 4.3 berikut ini :

**Tabel 4.3**  
**Data Responden Berdasar Usia**

<b>No.</b>	<b>Usia Responden (Tahun)</b>	<b>Jumlah (Orang)</b>	<b>Prosentase (%)</b>
1	< 31 tahun	6	5,21
2	31 – 35 tahun	16	13,91
3	36 – 40 tahun	50	43,48
4	41 – 45 tahun	18	15,65
5	46 – 50 tahun	17	14,78
6	> 50 tahun	8	6,95
<b>Jumlah</b>		<b>115</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Primer (Diolah Agustus 2015)

Berdasar pada tabel 4.3 di atas, dimana dari 115 orang responden terdiri dari responden yang berusia kurang dari 31 tahun (< 31 tahun ) terdapat sebanyak 6 orang atau sebesar 5,21%, berusia antara 31 – 35 tahun terdapat sebanyak 16 orang atau sebesar 13,91%, responden dengan usia antara 36 – 40 tahun terdapat sebanyak 50 orang atau sebesar 43,48% selanjutnya yang berusia antara 41 – 45 tahun terdapat sebanyak 18 orang atau sebesar 15,65% selanjutnya responden yang berusia antara 46 – 50 tahun terdapat sebanyak 17 orang atau sebesar 14,78% dan yang berusia lebu dari 50 tahun ( > 50 tahun) yaitu sebanyak 8 orang atau sebesar 6,95%

**Tabel 4.4**  
**Data Responden Berdasar Lama Bekerja**

<b>No.</b>	<b>Lama Bekerja (Tahun)</b>	<b>Jumlah (Orang)</b>	<b>Prosentase (%)</b>
1	< 6	4	3,48
2	6 – 10	16	13,91
3	11 – 15	18	15,65
4	16 – 20	41	35,65
5	> 20	36	31,30
<b>Jumlah</b>		<b>115</b>	

Sumber :Data Primer (Diolah Agustus 2015)

Berdasarkan data dalam tabel 4.4 di atas bahwa dari 115 orang responden yang mempunyai masa kerja kurang dari 6 tahun (< 6 tahun)

terdapat sebanyak 4 orang atau sebesar 3,48%, yang berusia antara 6 – 10 tahun terdapat sebanyak 16 orang atau sebesar 13,91%, responden yang memiliki masa kerja antara 11 – 15 tahun terdapat sebanyak 18 orang atau sebesar 15,65% kemudian untuk responden yang memiliki masa kerja antara 16 – 20 tahun terdapat sebanyak 41 orang atau sebesar 35,65% dan dengan masa kerja lebih dari 20 tahun (> 20 tahun) terdapat sebanyak 36 orang atau sebesar 31,30%.

#### 4.2.2. Distribusi Frekwensi Skor Kuesioner Penelitian

Hasil pendistribusian skor alternatif jawaban kuesioner penelitian kemudian diinterpretasikan berdasarkan hasil prosentase setiap jawaban responden tersebut kemudian dikualifikasikan, sebagaimana dikemukakan Arikunto (2009, p.32) bahwa : “Sudah sampai ke prosentase lalu ditafsirkan dengan kalimat yang bersifat kualitatif”. Kualifikasi kategori pengukuran tingkatan prosentase yang digunakan adalah :

**Tabel 4.5**  
**Kategori Skala Interval**

Skala Persentase	Kategori
21% – 36%	Tidak Baik
37% – 52%	Kurang Baik
53% – 68%	Cukup Baik
69% – 84%	Baik
85% – 100%	Sangat Baik

Sumber : Arikunto (2009)

Adapun hasil distribusi frekuensi skor indikator variabel penelitian seperti yang tersaji dalam tabel berikut ini :

##### a. **Distribusi Frekuensi Skor Indikator Sumber daya manusia ( $X_1$ ).**

Untuk mengetahui Sumber daya manusia personil di Fasharkan Jakarta, kepada 115 responden, disampaikan 7 (tujuh) pernyataan dan setelah didistribusikan berdasar alternatif jawaban responden diperoleh hasil sebagai berikut :

**Tabel 4.6**  
**Deskripsi tentang Sumber daya manusia (X<sub>1</sub>)**

Indikator Variabel (X <sub>1</sub> )	Frekwensi					Skor					Jumlah Skor
	a	b	c	d	e	5	4	3	2	1	
1	14	35	27	31	8	70	140	81	62	8	<b>361</b>
2	28	68	18	1	-	140	272	54	2	-	<b>468</b>
3	19	61	21	3	1	95	244	63	6	1	<b>409</b>
4	46	59	8	2	-	230	236	24	4	-	<b>494</b>
5	33	48	23	6	5	165	192	69	12	5	<b>443</b>
6	30	52	21	11	11	150	208	63	22	11	<b>454</b>
7	24	56	24	6	5	120	224	72	12	5	<b>433</b>
<b>Jumlah Total Skor</b>											<b>3062</b>

Sumber : Lampiran 3 (Diolah Agustus 2015)

Berdasarkan data dalam tabel 4.6 di atas, diketahui bahwa distribusi frekuensi masing-masing jawaban responden untuk indikator sumber daya manusia, yaitu :

- 1) Untuk indikator sumber daya manusia 1 (*SDM.1*), dari 115 responden yang memilih alternatif jawaban Sangat Setuju (SS) sebanyak 14 orang, sedangkan untuk Setuju (S) terdapat sebanyak 35 orang, menjawab Cukup Setuju (CS) sebanyak 27 orang dan yang menjawab Kurang Setuju (KS) sebanyak 31 orang, kemudian Tidak Setuju (TS) sebanyak 8 orang.
- 2) Untuk indikator sumber daya manusia 2 (*SDM.2*), dari 115 responden yang memilih alternatif jawaban SS sebanyak 28 orang, sedangkan untuk S terdapat sebanyak 68 orang, menjawab CS sebanyak 18 orang dan yang menjawab KS sebanyak 1 orang.
- 3) Untuk indikator sumber daya manusia 3 (*SDM.3*), dari 115 responden yang memilih alternatif jawaban SS sebanyak 19 orang, sedangkan untuk S terdapat sebanyak 61 orang, menjawab CS sebanyak 21 orang dan yang menjawab KS sebanyak 3 orang, kemudian TS sebanyak 1 orang.

4) Untuk indikator sumber daya manusia 4 (*SDM.4*), dari 115 responden yang memilih alternatif jawaban SS sebanyak 46 orang, sedangkan untuk S terdapat sebanyak 59 orang, menjawab CS sebanyak 8 orang dan yang menjawab KS sebanyak 2 orang.

5) Untuk indikator sumber daya manusia 5 (*SDM.5*), dari 115 responden yang memilih alternatif jawaban SS sebanyak 33 orang, sedangkan untuk S terdapat sebanyak 48 orang, menjawab CS sebanyak 23 orang dan yang menjawab KS sebanyak 6 orang, kemudian TS sebanyak 5 orang.

6) Untuk indikator sumber daya manusia 6 (*SDM.6*), dari 115 responden yang memilih alternatif jawaban SS sebanyak 30 orang, sedangkan untuk S terdapat sebanyak 52 orang, menjawab CS sebanyak 21 orang dan yang menjawab KS sebanyak 11 orang, kemudian TS sebanyak 11 orang.

7) Untuk indikator sumber daya manusia 7 (*SDM.7*), dari 115 responden yang memilih alternatif jawaban SS sebanyak 24 orang, sedangkan untuk S terdapat sebanyak 56 orang, menjawab CS sebanyak 24 orang dan yang menjawab KS sebanyak 6 orang, kemudian TS sebanyak 5 orang.

Berdasarkan tabel 4.10 distribusi frekuensi terhadap skor nilai indikator variabel Sumber daya manusia ( $X_1$ ), maka diketahui bahwa jumlah nilai yang diperoleh adalah 3062 sedangkan nilai yang diharapkan adalah :  $115$  (jumlah responden)  $\times 7$  (pertanyaan)  $\times 5$  (nilai tertinggi) = 4025. Jadi nilai persentase dari indikator variabel *Sumber daya manusia* ( $X_1$ ) adalah  $(3062 : 4025) \times 100\% = 76,07\%$ .

Nilai prosentase sebesar 76,07% apabila dikonsultasikan dengan tolak ukur yang digunakan ternyata persentase nilai

indikator variabel Sumber daya manusia ( $X_1$ ) berada antara tolak ukur 69% – 84%, yang termasuk dalam kategori baik. Dengan berpedoman pada hasil tersebut, maka dapat diartikan bahwa Sumber daya manusia yang dimiliki personil di Fasharkan Jakarta termasuk dalam kategori baik.

**b. Distribusi Frekuensi Skor Indikator Sarana dan prasarana ( $X_2$ ).**

Untuk mengetahui sarana dan prasarana di Fasharkan Jakarta, kepada 115 responden disampaikan 6 (enam) pernyataan dan setelah didistribusikan berdasar alternatif jawaban responden diperoleh hasil sebagai berikut :

**Tabel 4.7**  
**Deskripsi tentang Sarana dan prasarana ( $X_2$ )**

Indikator Variabel ( $X_2$ )	Frekuensi					Skor					Jumlah Skor
	a	b	c	d	e	5	4	3	2	1	
1	8	35	47	17	8	40	140	141	34	8	<b>363</b>
2	23	57	27	8	-	115	228	81	16	-	<b>440</b>
3	25	65	20	5	-	125	260	60	10	-	<b>455</b>
4	23	61	22	8	1	115	244	66	16	1	<b>442</b>
5	18	57	21	17	2	90	228	63	34	2	<b>417</b>
6	39	58	17	1	-	195	232	51	2	-	<b>480</b>
<b>Jumlah Total Skor</b>											<b>2597</b>

Sumber : Lampiran 3 (Diolah Agustus 2015)

Berdasarkan data dalam tabel 4.7 di atas, diketahui bahwa distribusi frekuensi masing-masing jawaban responden untuk indikator sarana dan prasarana, yaitu :

- 1) Untuk indikator sarana dan prasarana 1 (*Sarpras.1*), dari 115 responden yang memilih alternatif jawaban SS sebanyak 8 orang, sedangkan untuk S terdapat sebanyak 35 orang, menjawab CS sebanyak 47 orang dan yang menjawab KS sebanyak 17 orang, kemudian TS sebanyak 8 orang.

2) Untuk indikator sarana dan prasarana 2 (*Sarpras.2*), dari 115 responden yang memilih alternatif jawaban SS sebanyak 23 orang, sedangkan untuk S terdapat sebanyak 57 orang, menjawab CS sebanyak 27 orang dan yang menjawab KS sebanyak 8 orang.

3) Untuk indikator sarana dan prasarana 3 (*Sarpras.3*), dari 115 responden yang memilih alternatif jawaban SS sebanyak 25 orang, sedangkan untuk S terdapat sebanyak 65 orang, menjawab CS sebanyak 20 orang dan yang menjawab KS sebanyak 5 orang.

4) Untuk indikator sarana dan prasarana 4 (*Sarpras.4*), dari 115 responden yang memilih alternatif jawaban SS sebanyak 23 orang, sedangkan untuk S terdapat sebanyak 61 orang, menjawab CS sebanyak 22 orang dan yang menjawab KS sebanyak 8 orang, kemudian TS sebanyak 1 orang.

5) Untuk indikator sarana dan prasarana 5 (*Sarpras.5*), dari 115 responden yang memilih alternatif jawaban SS sebanyak 18 orang, sedangkan untuk S terdapat sebanyak 57 orang, menjawab CS sebanyak 21 orang dan yang menjawab KS sebanyak 17 orang, kemudian TS sebanyak 2 orang.

6) Untuk indikator sarana dan prasarana 6 (*Sarpras.6*), dari 115 responden yang memilih alternatif jawaban SS sebanyak 39 orang, sedangkan untuk S terdapat sebanyak 58 orang, menjawab CS sebanyak 17 orang dan yang menjawab KS sebanyak 1 orang.

Berdasar distribusi frekuensi terhadap skor nilai indikator variabel Sarana dan prasarana ( $X_2$ ), maka diketahui bahwa jumlah nilai yang diperoleh adalah 2597 sedangkan nilai yang diharapkan adalah : 115 (jumlah responden) x 6 (pertanyaan) x 5 (nilai

tertinggi) = 3450. Jadi nilai persentase dari indikator variabel Sarana dan prasarana ( $X_2$ ) adalah  $(2597 : 3450) \times 100\% = 72,28\%$ .

Nilai prosentase sebesar 72,28% apabila dikonsultasikan dengan tolak ukur yang digunakan menyatakan bahwa persentase nilai indikator variabel Sarana dan prasarana ( $X_2$ ) berada antara tolak ukur 69% – 84%, yang termasuk dalam kategori baik. Dengan berpedoman pada hasil tersebut, maka dapat diartikan bahwa Sarana dan prasarana di Fasharkan Jakarta termasuk dalam kategori baik.

**c. Distribusi Frekuensi Skor Indikator Budaya organisasi ( $X_3$ )**

Untuk mengetahui budaya organisasi di Fasharkan Jakarta, kepada 115 responden, disampaikan 7 (tujuh) pernyataan dan setelah didistribusikan berdasar alternatif jawaban responden diperoleh hasil sebagai berikut :

**Tabel 4.8**  
**Deskripsi tentang Budaya organisasi ( $X_3$ )**

Indikator Variabel ( $X_3$ )	Frekuensi					Skor					Jumlah Skor
	a	b	c	d	e	5	4	3	2	1	
1	41	57	14	3	-	205	228	42	6	-	<b>481</b>
2	27	75	12	1	-	135	300	36	2	-	<b>473</b>
3	31	72	10	2	-	155	288	30	4	-	<b>477</b>
4	35	53	22	5	-	175	212	66	10	-	<b>463</b>
5	53	52	9	1	-	265	208	27	2	-	<b>502</b>
6	50	50	15	-	-	250	200	45	-	-	<b>495</b>
7	27	69	15	3	1	135	276	45	6	1	<b>463</b>
<b>Jumlah</b>											<b>3354</b>

Sumber : Lampiran 3 (Diolah Agustus 2015)

Berdasarkan data dalam tabel 4.8 di atas, diketahui bahwa distribusi frekuensi masing-masing jawaban responden untuk indikator budaya organisasi, yaitu :

- 1) Untuk indikator budaya organisasi 1 ( $BO.1$ ), dari 115 responden yang memilih alternatif jawaban SS sebanyak 41

orang, sedangkan untuk S terdapat sebanyak 57 orang, menjawab CS sebanyak 14 orang dan yang menjawab KS sebanyak 3 orang.

2) Untuk indikator budaya organisasi 2 (BO.2), dari 115 responden yang memilih alternatif jawaban SS sebanyak 27 orang, sedangkan untuk S terdapat sebanyak 75 orang, menjawab CS sebanyak 12 orang dan yang menjawab KS sebanyak 1 orang.

3) Untuk indikator budaya organisasi 3 (BO.3), dari 115 responden yang memilih alternatif jawaban SS sebanyak 31 orang, sedangkan untuk S terdapat sebanyak 72 orang, menjawab CS sebanyak 10 orang dan yang menjawab KS sebanyak 2 orang.

4) Untuk indikator budaya organisasi 4 (BO.4), dari 115 responden yang memilih alternatif jawaban SS sebanyak 35 orang, sedangkan untuk S terdapat sebanyak 53 orang, menjawab CS sebanyak 22 orang dan yang menjawab KS sebanyak 5 orang.

5) Untuk indikator budaya organisasi 5 (BO.5), dari 115 responden yang memilih alternatif jawaban SS sebanyak 53 orang, sedangkan untuk S terdapat sebanyak 52 orang, menjawab CS sebanyak 9 orang dan yang menjawab KS sebanyak 1 orang.

6) Untuk indikator budaya organisasi 6 (BO.6), dari 115 responden yang memilih alternatif jawaban SS sebanyak 50 orang, sedangkan untuk S terdapat sebanyak 50 orang, menjawab CS sebanyak 15.

7) Untuk indikator budaya organisasi 7 (BO.7), dari 115 responden yang memilih alternatif jawaban SS sebanyak 27 orang, sedangkan untuk S terdapat sebanyak 69 orang, menjawab CS sebanyak 15 orang dan yang menjawab KS sebanyak 3 orang, kemudian TS sebanyak 1 orang.

Berdasar distribusi frekuensi terhadap skor nilai indikator variabel budaya organisasi ( $X_3$ ), maka diketahui bahwa jumlah nilai yang diperoleh adalah 3354 sedangkan nilai yang diharapkan adalah : 115 (jumlah responden) x 7 (pertanyaan) x 5 (nilai tertinggi) = 4025. Jadi nilai persentase dari indikator variabel budaya organisasi ( $X_3$ ) adalah  $(3354 : 4025) \times 100\% = 83,33\%$ .

Nilai prosentase sebesar 83,33% apabila dikonsultasikan dengan tolak ukur yang digunakan ternyata persentase nilai indikator variabel budaya organisasi ( $X_3$ ) berada antara tolak ukur 69% – 84%, yang termasuk dalam kategori baik. Dengan berpedoman pada hasil tersebut, maka dapat diartikan bahwa budaya organisasi di Fasharkan Jakarta termasuk dalam kategori baik.

#### 4.2.3. Uji Validitas Instrumen Penelitian

Pengukuran validitas pada instrumen ini dilakukan dengan korelasi *product moment* antara skor butir dengan skor skalanya. Koefisien korelasi ( $r$ ) dapat dianggap memuaskan atau dianggap valid apabila nilai  $r$  hitung lebih besar dari 0,30. (Azwar : 2000 : 153).

Hasil pengukuran validitas instrument penelitian diperoleh hasil  $r$  hitung (*Pearson Corelation*) seperti yang tersaji dalam tabel berikut ini :

**Tabel 4.9**  
**Nilai Uji Validitas Instrumen Penelitian**

Variabel	Indikator Variabel	r hitung	p value	Ket.
<b>Sumber Daya Manusia (<math>X_1</math>)</b>	Sumber Daya Manusia 1	0,797**	0,000	Valid
	Sumber Daya Manusia 2	0,571**	0,000	Valid
	Sumber Daya Manusia 3	0,702**	0,000	Valid
	Sumber Daya Manusia 4	0,620**	0,000	Valid
	Sumber Daya Manusia 5	0,710**	0,000	Valid
	Sumber Daya Manusia 6	0,670**	0,000	Valid
	Sumber Daya Manusia 7	0,650**	0,000	Valid

<b>Sarana dan Prasarana (X<sub>2</sub>)</b>	Sarpras 1	0,484**	0,000	Valid
	Sarpras 2	0,382**	0,000	Valid
	Sarpras 3	0,749**	0,000	Valid
	Sarpras 4	0,711**	0,000	Valid
	Sarpras 5	0,697**	0,000	Valid
	Sarpras 6	0,617**	0,000	Valid
<b>Budaya Organisasi (X<sub>3</sub>)</b>	Budaya Organisasi 1	0,677**	0,000	Valid
	Budaya Organisasi 2	0,763**	0,000	Valid
	Budaya Organisasi 3	0,791**	0,000	Valid
	Budaya Organisasi 4	0,789**	0,000	Valid
	Budaya Organisasi 5	0,811**	0,000	Valid
	Budaya Organisasi 6	0,802**	0,000	Valid
	Budaya Organisasi 7	0,761**	0,000	Valid
<b>Kemampuan Fasharkan (Y)</b>	Kemampuan Fasharkan 1	0,797**	0,000	Valid
	Kemampuan Fasharkan 2	0,792**	0,000	Valid
	Kemampuan Fasharkan 3	0,816**	0,000	Valid
	Kemampuan Fasharkan 4	0,685**	0,000	Valid
	Kemampuan Fasharkan 5	0,809**	0,000	Valid
	Kemampuan Fasharkan 6	0,719**	0,000	Valid
	Kemampuan Fasharkan 7	0,846**	0,000	Valid
	Kemampuan Fasharkan 8	0,784**	0,000	Valid

Sumber : Lampiran 4 (Diolah Agustus 2015)

Berdasarkan tabel 4.9 di atas, menunjukkan bahwa nilai  $r$  hitung (koefisien korelasi) lebih besar dari 0,30 dan nilai  $p$  value (signifikansi) lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian bahwa instrument penelitian yang digunakan untuk mengukur variabel dapat dikatakan valid.

#### 4.2.4. Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan dan bilamana suatu alat ukur dipakai dua kali atau lebih, maka untuk mengukur gejala yang sama akan menghasilkan pengukuran yang diperoleh relatif konsisten, dengan kata lain reliabilitas menunjukkan konsistensi suatu alat ukur dalam mengukur gejala yang sama.

Reliabilitas merupakan salah satu ciri atau karakter utama instrumen pengukuran yang baik. Pada penelitian ini digunakan uji reliabilitas dengan metode *Alpha Cronbach*. Jika koefisien *Cranbach alpha* sebesar 0,7 atau lebih, maka instrument penelitian tersebut dapat dikatakan reliable (Hadi, 2009). Dari hasil pengukuran uji reliabilitas instrument penelitian diperoleh hasil sebagai berikut :

**Tabel 4.10**  
**Nilai Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian**

No	Variabel Penelitian	Alpha Cronbach	Min Cronbach's	Keterangan
1	Sumber Daya Manusia ( $X_1$ )	0,898	0,7	Reliabel
2	Sarana dan Prasarana ( $X_2$ )	0,833	0,7	Reliable
3	Budaya Organisasi ( $X_3$ )	0,883	0,7	Reliable
4	Kemampuan Fasharkan (Y)	0,908	0,7	Reliabel

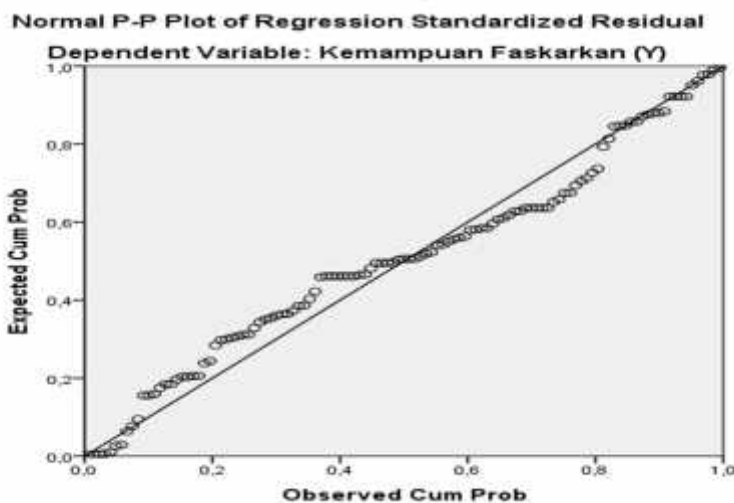
Sumber : Lampiran 5 (Diolah Agustus 2015)

Berdasarkan tabel di atas nilai *Alpha Cronbach* dari masing-masing variabel lebih dari 0,7 sehingga dapat dikatakan bahwa semua item-item dalam kuesioner penelitian tersebut adalah *reliable* (andal).

#### 4.2.5. Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas atau kehormatan digunakan untuk mendeteksi apakah distribusi variabel-variabel bebas dan terikat adalah normal. Menurut Santoso (2006), normalitas dapat dideteksi dengan melihat sebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik *normal P – Plot of Regression Standarized Residual*. Suatu model diaktakan memenuhi asumsi normalitas apabila data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal.

**Gambar 4.1**  
**Grafik P-Plot Uji Normalitas**



Sumber : Lampiran 6 (Diolah Agustus 2015)

Jika dilihat berdasarkan grafik di atas, maka data dari semua data terdistribusi normal. Hal ini karena semua data menyebar mengikuti garis Normalitas. Cara lain untuk menguji normalitas data dapat pula dilakukan dengan menggunakan uji *chi square* dimana nilai signifikan  $\alpha < 0,05$  (5%) maka data terdistribusi secara normal dan jika sebaliknya maka terdistribusi tidak normal (Sugiyono, 2010).

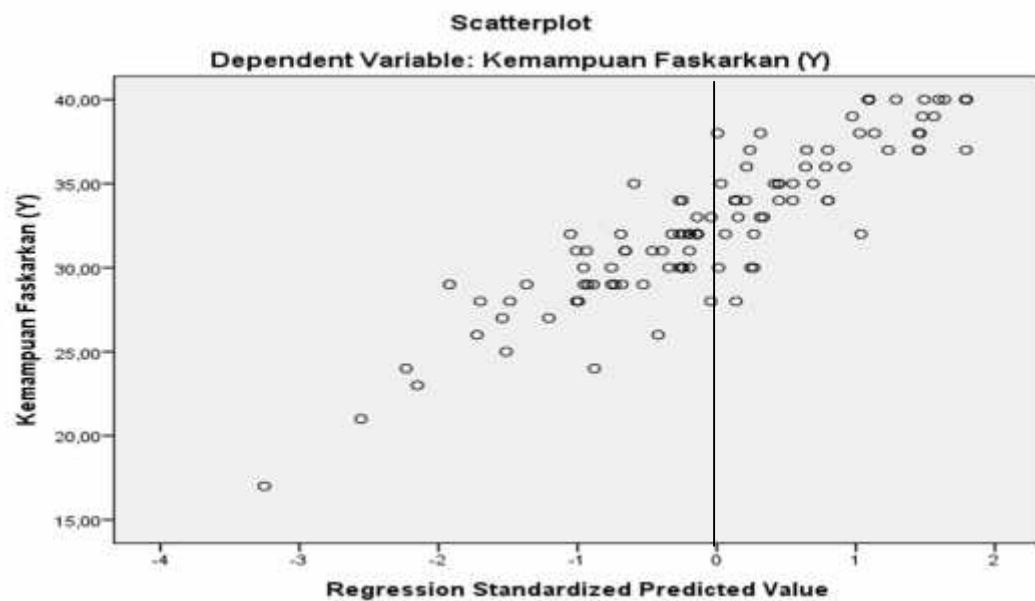
Hasil pengujian menunjukkan nilai *chi square* sebesar 286,998 dan nilai  $\alpha$  sebesar 0,000 yang berarti  $<$  dari 0,05. Dengan demikian bahwa nilai residual data terdistribusi secara normal. (Sumber : Lampiran 7, Diolah Agustus 2015)

#### **4.2.6. Uji Asumsi Klasik**

##### **a. Uji Heteroskedastisitas**

Heteroskedastisitas akan mengakibatkan penaksiran koefisien-koefisien regresi menjadi tidak efisien. Hasil penaksiran akan menjadi kurang dari semestinya. Heteroskedastisitas bertentangan dengan salah satu asumsi dasar regresi linier, yaitu variasi residual sama untuk semua pengamatan atau disebut *homoskedastisitas* dan salah satu prosedur uji yang digunakan untuk mendeteksi gejala heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik *scatterplot* (Gujarati, 2007) antara nilai prediksi variabel terikat dengan residualnya. Adapun grafik hasil pengujian *heteroskedastisitas* adalah :

**Gambar 4.2**  
**Grafik Uji *Heteroskedestisitas***



Sumber : Lampiran 6 (Diolah Agustus 2015)

Berdasarkan grafik tersebut dapat diketahui bahwa data (titik-titik) menyebar secara merata di atas dan di bawah garis nol, tidak berkumpul di satu tempat, serta tidak membentuk pola tertentu sehingga dapat disimpulkan bahwa pada uji regresi ini tidak terjadi problem *heteroskedastisitas*.

#### **b. Uji *Autokorelasi***

Asumsi *autokorelasi* didefinisikan sebagai terjadinya korelasi diantara data pengamatan, dimana munculnya suatu data dipengaruhi oleh data sebelumnya (Gujarati, 2005). Adanya suatu autokorelasi bertentangan dengan salah satu asumsi dasar dari regresi berganda yaitu tidak adanya korelasi diantara galat acaknya. Artinya jika ada autokorelasi maka dapat dikatakan bahwa koefisien korelasi yang diperoleh kurang akurat. Asumsi ini memang dipandang tidak perlu untuk diuji karena data yang diperoleh bersifat *cross-section*. *Autokorelasi* pada model regresi artinya ada korelasi antar anggota sampel yang diurutkan berdasarkan waktu saling berkorelasi. Untuk mengetahui adanya autokorelasi dalam suatu model regresi dilakukan melalui pengujian

terhadap nilai uji Durbin Watson (Uji DW). Dengan ketentuan sebagai berikut :

Kurang dari 1,10	= Ada autokorelasi
1,10 s/d 1,54	= Tanpa kesimpulan
1,55 s/d 2,46	= Tidak ada autokorelasi
2,46 s/d 2,90	= Tanpa kesimpulan
Lebih dari 2,91	= Ada autokorelasi

Adanya autokorelasi dan *standar error* yang besar menyebabkan terjadinya bias atau penyimpangan. Pada uji regresi yang terlihat pada nilai *Durbin-Watson* sebesar 1,787 (1,79), berdasarkan nilai tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi problem autokorelasi karena tanpa adanya kesimpulan. (*Lampiran 9*)

### c. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas berarti terdapat korelasi linier yang tinggi atau mendekati sempurna antara dua atau lebih variabel bebas. Konsekuensi adanya multikolinieritas adalah koefisien regresi variabel-variabel tidak dideterminasi dan simpangan baku bernilai tak terbatas. Akibatnya model regresi yang digunakan tidak sah (valid) untuk menaksir nilai variabel independen.

Dalam penelitian ini untuk mengetahui ada tidaknya *multikolinieritas* antara variabel bebas dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *tolerance* dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

Menurut Santoso (2009, p. 34) pedoman untuk menilai suatu variabel bebas tidak terjadi *multikolinieritas* adalah :

- Mempunyai nilai VIF lebih kecil dari 5
- Mempunyai angka *tolerance* mendekati 1.

Hasil uji multikolinieritas terdapat pada tabel berikut :

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

No	Model	Collinearity Statistic		Keterangan
		Tolerance	VIF	
1	Sumber Daya Manusia (X.1)	0,997	1,516	Non multi
2	Sarana dan Prasarana (X.2)	0,999	1,509	Non multi
3	Budaya Organisasi (X3)	0,917	1,933	Non multi

Sumber : Lampiran 6 (Diolah Agustus 2015)

Berdasarkan tabel 4.11 di atas jelas terlihat dimana nilai VIF dari masing-masing variabel kurang dari 5 dan nilai *tolerance* mendekati nilai 1, hal ini berarti bahwa variabel-variabel bebas dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas.

#### 4.2.7. Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam proses mencari pengaruh antara variabel bebas yang terdiri dari Sumber Daya Manusia ( $X_1$ ), Sarana dan Prasarana ( $X_2$ ) dan Budaya Organisasi ( $X_3$ ) terhadap Kemampuan Fasharkan (Y) Jakarta serta untuk menguji dan membuktikan kebenaran atas hipotesis penelitian yang diajukan, dilakukan dengan analisis regresi linier berganda. Proses penghitungan ini dilakukan dengan menggunakan bantuan *Software* statistik SPSS (*Statistical Program for Social Sciences*) versi 20.00 for *Windows Version*.

Berdasarkan analisis data, maka diperoleh suatu hasil seperti tersaji dalam tabel berikut ini :

**Tabel 4.12**  
**Tabulasi Nilai Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	33,619	3,510		9,578	,000
	Sumber Daya Manusia (X.1)	,516	,122	,189	4,233	,001
	Sarana Dan Prasarana (X.2)	,382	,120	,103	3,180	,007
	Budaya Organisasi (X3)	,964	,118	,698	8,172	,000

a. Dependent Variable: Kemampuan Fasharkan (Y)

Sumber : Lampiran 9 (Diolah Agustus 2015)

Sesuai dengan model analisis yang digunakan, yaitu regresi linier berganda, maka dapat dilakukan analisis dengan rumus umum :

$$\begin{aligned}
 Y &= \alpha + \beta_1 \cdot X_1 + \beta_2 \cdot X_2 + \beta_3 \cdot X_3 + e \\
 &= 33,619 + 0,516 \cdot X_1 + 0,382 \cdot X_2 + 0,964 \cdot X_3
 \end{aligned}$$

Nilai-nilai koefisien regresi linier berganda dari persamaan di atas dapat diuraikan pengertian sebagai berikut :

- a. Nilai  $\alpha$  (konstanta) yang dihasilkan yaitu sebesar 33,619, hal tersebut menunjukkan bahwa jika nilai dari variabel Sumber Daya Manusia ( $X_1$ ), Sarana dan Prasarana ( $X_2$ ) dan Budaya Organisasi ( $X_3$ ) sebesar 33,619, maka Kemampuan Fasharkan (Y) Jakarta adalah sebesar 33,619 yang berarti tidak ada perubahan Kemampuan Fasharkan (Y) Jakarta tanpa adanya perubahan nilai pada variabel Sumber Daya Manusia ( $X_1$ ), Sarana dan Prasarana ( $X_2$ ) dan Budaya Organisasi ( $X_3$ ).
- b. Nilai *Standardized Coefficien* untuk  $\beta_1$  adalah sebesar 0,516, hal tersebut menunjukkan bahwa setiap peningkatan nilai variabel Sumber Daya Manusia ( $X_1$ ) sebesar 1 satuan dengan anggapan variabel-variabel yang lain dalam kondisi tetap, maka akan

mengakibatkan perubahan dengan arah yang sama terhadap nilai Sumber Daya Manusia ( $X_1$ ), sebesar 0,516 atau untuk setiap peningkatan nilai variabel Sumber Daya Manusia ( $X_1$ ) sebesar satu satuan, maka nilai Kemampuan Fasharkan (Y) Jakarta juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,516. Begitu pula sebaliknya, bahwa setiap penurunan nilai variabel Sumber Daya Manusia ( $X_1$ ) sebesar satu satuan akan menurunkan nilai Kemampuan Fasharkan (Y) Jakarta sebesar 0,516.

c. Nilai *Standardized Coefficient* untuk  $\beta_2$  adalah sebesar 0,382, hal tersebut menunjukkan bahwa setiap peningkatan nilai variabel Sarana dan Prasarana ( $X_2$ ) sebesar 1 satuan dengan anggapan variabel-variabel yang lain dalam kondisi tetap, maka akan mengakibatkan perubahan dengan arah yang sama terhadap nilai Kemampuan Fasharkan (Y) Jakarta sebesar 0,382 atau untuk setiap peningkatan nilai variabel Sarana dan Prasarana ( $X_2$ ) sebesar satu satuan, maka nilai Kemampuan Fasharkan (Y) Jakarta juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,382. Begitu pula sebaliknya, bahwa setiap penurunan nilai variabel Sarana dan Prasarana ( $X_2$ ) sebesar satu satuan akan menurunkan nilai Kemampuan Fasharkan (Y) Jakarta sebesar 0,382.

d. Nilai *Standardized Coefficient* untuk  $\beta_3$  adalah sebesar 0,964, hal tersebut menunjukkan bahwa setiap peningkatan nilai variabel Budaya Organisasi ( $X_3$ ) sebesar 1 satuan dengan anggapan variabel-variabel yang lain dalam kondisi tetap, maka akan mengakibatkan perubahan dengan arah yang sama terhadap nilai Budaya Organisasi ( $X_3$ ), sebesar 0,964 atau untuk setiap peningkatan nilai variabel Budaya Organisasi ( $X_3$ ) sebesar satu satuan, maka nilai Kemampuan Fasharkan (Y) Jakarta juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,964. Begitu pula sebaliknya, bahwa setiap penurunan nilai variabel Budaya Organisasi ( $X_3$ ) sebesar satu satuan akan menurunkan nilai Kemampuan Fasharkan (Y) Jakarta sebesar 0,964.

#### 4.2.8. Nilai Koefisien Determinasi (*Adjusted R-squared*) Variabel Penelitian

Untuk mengetahui seberapa besar kontribusi dari variabel bebas yang terdiri dari Sumber Daya Manusia ( $X_1$ ), Sarana dan Prasarana ( $X_2$ ) dan Budaya Organisasi ( $X_3$ ) terhadap Kemampuan Fasharkan (Y) Jakarta dapat diketahui pada nilai *Adjusted R-squared*, berdasar hasil analisis diperoleh nilai Nilai Koefisien Determinasi (*Adjusted R-squared*) Variabel Penelitian sebagai berikut :

**Tabel 4.13**  
**Nilai Koefisien Determinasi (*Adjusted R-squared*) Variabel Penelitian**

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,901 <sup>a</sup>	,811	,806	1,98045

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi (X3), Sarana dan Prasarana (X2), Sumber Daya Manusia (X1)

b. Dependent Variable: Kemampuan Fasharkan (Y)

Sumber : Lampiran 9 (Diolah Agustus 2015)

Berdasarkan data dalam tabel 4.13 di atas, diketahui bahwa Nilai Koefisien Determinasi (*Adjusted R-squared*) Variabel Penelitian yakni sebesar 0,806. Ini mengandung arti bahwa variabel bebas yang terdiri dari Sumber Daya Manusia ( $X_1$ ), Sarana dan Prasarana ( $X_2$ ) dan Budaya Organisasi ( $X_3$ ) dapat memberikan pengaruh yang positif terhadap Kemampuan Fasharkan (Y) Jakarta sebesar 0,806 atau 80,6%. Sedangkan sisanya sebesar 19,4% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak masuk dalam model penelitian ini. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel bebas yang terdiri dari Sumber Daya Manusia ( $X_1$ ), Sarana dan Prasarana ( $X_2$ ) dan Budaya Organisasi ( $X_3$ ) mampu memberikan pengaruh yang positif terhadap peningkatan Kemampuan Fasharkan (Y) Jakarta.

#### 4.2.9. Pengujian Hipotesis

Hipotesis pertama yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan baik bersama-sama (simultan) maupun secara parsial (individu) antara variabel bebas yang terdiri dari Sumber Daya Manusia ( $X_1$ ), Sarana dan Prasarana ( $X_2$ ) dan Budaya Organisasi ( $X_3$ ) terhadap Kemampuan Fasharkan ( $Y$ ) Jakarta dibuktikan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Berikut hasil dan uraian dari pengujian hipotesis pertama ini.

##### a. Pengujian Hipotesis secara Simultan (Uji F).

Uji F dimaksudkan untuk membuktikan pengaruh variabel Sumber Daya Manusia ( $X_1$ ), Sarana dan Prasarana ( $X_2$ ) dan Budaya Organisasi ( $X_3$ ) secara simultan terhadap Kemampuan Fasharkan ( $Y$ ) Jakarta. Untuk menguji hipotesis pengaruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat yang ditetapkan dalam penelitian ini menggunakan F test, dengan didasarkan perbandingan antara nilai probabilitas atau tingkat signifikansi dengan nilai alpha (0,05). Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, diperoleh hasil sebagai berikut :

**Tabel 4.14**  
**Hasil Uji Secara Simultan (Nilai F hitung)**

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

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1869,301	3	623,100	58,866	,000 <sup>b</sup>
	Residual	435,360	111	3,922		
	Total	2304,661	114			

a. Dependent Variable: Kemampuan Faskarkan (Y)

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi (X3), Sumber Daya Manusia (X1), Sarana dan Prasarana (X2.)

Sumber : Lampiran 9 (Diolah Agustus 2015)

Untuk mengambil kesimpulan uji hipotesis secara simultan melalui uji F, ketentuan yang digunakan adalah :

- 1) Jika nilai signifikansi untuk F hitung lebih kecil dari nilai  $\alpha$  (0,05) (signifikan  $< 0,05$ ) hipotesis diterima, berarti ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat.
- 2) Jika nilai signifikansi untuk F hitung lebih besar dari nilai  $\alpha$  (0,05) (signifikan  $> 0,05$ ) hipotesis ditolak, berarti tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat.

Berdasarkan hasil analisa, diperoleh bahwa nilai F hitung sebesar 58,866 dengan nilai signifikansi yang didapat adalah sebesar 0,000. Nilai signifikansi yang didapat setelah dikonsultasikan dengan derajat kebebasan yang digunakan yaitu sebesar 0,05 ternyata nilai signifikan lebih kecil dari nilai derajat kebebasan tersebut ( $0,000 < 0,05$ ), berdasar pengujian tersebut diatas, maka hipotesis yang diajukan dapat diterima, artinya variabel bebas yang terdiri dari Sumber Daya Manusia ( $X_1$ ), Sarana dan Prasarana ( $X_2$ ) dan Budaya Organisasi ( $X_3$ ) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kemampuan Fasharkan (Y) Jakarta.

**b. Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t).**

Uji t (uji parsial) ini adalah untuk mengetahui berpengaruh (signifikan) atau tidak dari masing-masing variabel Sumber Daya Manusia ( $X_1$ ), Sarana dan Prasarana ( $X_2$ ) dan Budaya Organisasi ( $X_3$ ) terhadap Kemampuan Fasharkan (Y) Jakarta.

Pengujian hipotesis dilakukan uji statistik yaitu uji t, dengan langkah-langkah sebagai berikut :

- 1) Jika nilai signifikansi untuk t hitung lebih kecil dari nilai  $\alpha$  (0,05) (signifikan  $< 0,05$ ) hipotesis diterima, berarti ada

pengaruh signifikan antara variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat.

2) Jika nilai signifikansi untuk t hitung lebih besar dari nilai  $\alpha$  (0,05) (signifikan  $> 0,05$ ) hipotesis ditolak, berarti tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat.

3) Dengan ketentuan yang penerimaan dan penolakan pengujian hipotesis secara parsial, maka berdasarkan hasil nilai t hitung yang terdapat dalam tabel 4.15 berikut ini :

**Tabel 4.15**  
**Hasil Uji Secara Parsial (Uji t)**

Model		Coefficients <sup>a</sup>		
		Standardized Coefficients	t	Sig.
		Beta		
1	(Constant)		9,578	,000
	Sumber Daya Manusia (X.1)	,489	4,233	,001
	Sarana Dan Prasarana (X.2)	,303	3,180	,007
	Budaya Organisasi (X3)	,698	8,172	,000

a. Dependent Variable: Kemampuan Fasharkan (Y)

Sumber : Lampiran 9 (Diolah Agustus 2015)

Berdasarkan data dalam tabel di atas, maka diperoleh hasil hipotesis sebagai berikut :

1) Koefisien nilai Sumber Daya Manusia ( $X_1$ ), diperoleh nilai t hitung 4,233 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,001. Dengan demikian nilai signifikansi yang didapat ternyata lebih kecil dari nilai derajat kesalahan yaitu sebesar 0,05 ( $0,001 < 0,05$ ). Hasil tersebut menunjukkan bahwa secara parsial variabel Sumber Daya Manusia ( $X_1$ ) dapat berpengaruh signifikan terhadap Kemampuan Fasharkan (Y) Jakarta. Variabel Sumber Daya Manusia ( $X_1$ ) menjadi variabel peringkat ke kedua pengaruhnya terhadap Kemampuan Fasharkan (Y) Jakarta.

b. Koefisien nilai variabel Sarana dan Prasarana ( $X_2$ ), diperoleh nilai t hitung 3,180 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,007. Dengan demikian nilai signifikansi yang didapat ternyata lebih kecil dari nilai derajat kesalahan yaitu sebesar 0,05 ( $0,007 < 0,05$ ). Hasil tersebut menunjukkan bahwa secara parsial variabel Sarana dan Prasarana ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kemampuan Fasharkan (Y) Jakarta. Variabel Sarana dan Prasarana ( $X_2$ ) menjadi variabel peringkat ketiga pengaruhnya terhadap Kemampuan Fasharkan (Y) Jakarta.

c. Koefisien nilai variabel Budaya Organisasi ( $X_3$ ), diperoleh nilai t hitung 8,172 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Dengan demikian nilai signifikansi yang didapat ternyata lebih kecil dari nilai derajat kesalahan yaitu sebesar 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ). Hasil tersebut menunjukkan bahwa secara parsial variabel Budaya Organisasi ( $X_3$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kemampuan Fasharkan (Y) Jakarta. Variabel Budaya Organisasi ( $X_3$ ) menjadi variabel peringkat pertama pengaruhnya terhadap Kemampuan Fasharkan (Y) Jakarta.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat diketahui bahwa variabel Sumber Daya Manusia ( $X_1$ ), Sarana dan Prasarana ( $X_2$ ) dan Budaya Organisasi ( $X_3$ ) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kemampuan Fasharkan (Y) Jakarta, dengan demikian hipotesis penelitian dapat diterima atau terbukti kebenarannya.

### **4.3. Pembahasan Hasil Penelitian**

#### **4.3.1. Pengaruh Sumber Daya Manusia terhadap Kemampuan Fasharkan**

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai koefisien regresi untuk variabel Sumber Daya Manusia terhadap Kemampuan Fasharkan Jakarta sebesar 0,516. Besarnya nilai koefisien regresi yang bertanda positif

menunjukkan bahwa kontribusi variabel Sumber Daya Manusia terhadap Kemampuan Fasharkan Jakarta adalah positif, yang artinya setiap terjadi kenaikan satu unit skor variabel Sumber Daya Manusia, maka akan diikuti dengan meningkatnya Kemampuan Fasharkan Jakarta sebesar 0,516 pada konstanta 33,619. Sementara itu berdasarkan hasil analisis regresi khususnya uji parsial diperoleh p value  $0,001 < 0,05$ , yang berarti hipotesis yang menyatakan ada pengaruh variabel Sumber Daya Manusia terhadap Kemampuan Fasharkan Jakarta diterima. Dengan variabel Sumber Daya Manusia yang tinggi memberikan pengaruh positif terhadap Kemampuan Fasharkan Jakarta, dengan kata lain Kemampuan Fasharkan Jakarta tidak lepas dari adanya variabel Sumber Daya Manusia.

#### **4.3.2. Pengaruh Sarana Prasarana terhadap Kemampuan Fasharkan**

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai koefisien regresi untuk variabel Sarana dan Prasarana terhadap Kemampuan Fasharkan Jakarta sebesar 0,382. Besarnya nilai koefisien regresi yang bertanda positif menunjukkan bahwa kontribusi variabel Sarana dan Prasarana terhadap Kemampuan Fasharkan Jakarta adalah positif, yang artinya setiap terjadi kenaikan satu unit skor variabel Sarana dan Prasarana, maka akan diikuti dengan meningkatnya Kemampuan Fasharkan Jakarta sebesar 0,382 pada konstanta 33,619. Sementara itu berdasarkan hasil analisis regresi khususnya uji parsial diperoleh p value  $0,007 < 0,05$ , yang berarti hipotesis yang menyatakan ada pengaruh variabel Sarana dan Prasarana terhadap Kemampuan Fasharkan Jakarta diterima. Dengan variabel Sarana dan Prasarana yang baik memberikan pengaruh positif terhadap Kemampuan Fasharkan Jakarta, dengan kata lain Kemampuan Fasharkan Jakarta tidak lepas dari adanya variabel Sarana dan Prasarana.

#### **4.3.3. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kemampuan Fasharkan**

Hasil analisis regresi diperoleh nilai koefisien regresi untuk variabel Budaya Organisasi terhadap Kemampuan Fasharkan Jakarta sebesar 0,964. Besarnya nilai koefisien regresi yang bertanda positif menunjukkan

bahwa kontribusi variabel Budaya Organisasi terhadap Kemampuan Fasharkan Jakarta adalah positif, yang artinya setiap terjadi kenaikan satu unit skor variabel Budaya Organisasi, maka akan diikuti dengan meningkatnya Kemampuan Fasharkan Jakarta sebesar 0,964 pada konstanta 33,619. Sementara itu berdasarkan hasil analisis regresi khususnya uji parsial diperoleh p value  $0,000 < 0,05$ , yang berarti hipotesis yang menyatakan ada pengaruh variabel Budaya Organisasi terhadap Kemampuan Fasharkan Jakarta diterima. Dengan variabel Budaya Organisasi yang baik memberikan pengaruh positif terhadap Kemampuan Fasharkan Jakarta, dengan kata lain Kemampuan Fasharkan Jakarta tidak lepas dari adanya variabel Budaya Organisasi .

#### **4.3.4. Pengaruh Secara Simultan dan Koefisien *Adjusted R-Square***

Berdasarkan uji F, maka dapat diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 58,866 dengan nilai signifikansi yang didapat adalah sebesar 0,000. Nilai signifikansi yang didapat setelah dikonsultasikan dengan derajat kebebasan yang digunakan yaitu sebesar 0,05 ternyata nilai signifikan lebih kecil dari nilai derajat kebebasan tersebut ( $0,000 < 0,05$ ), berdasar pengujian tersebut diatas, maka hipotesis yang diajukan dapat diterima, artinya variabel bebas yang terdiri dari Sumber Daya Manusia ( $X_1$ ), Sarana dan Prasarana ( $X_2$ ) dan Budaya Organisasi ( $X_3$ ) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kemampuan Fasharkan ( $Y$ ) Jakarta. Hal ini didukung pula dengan Nilai Koefisien Determinasi (*Adjusted R-squared*) Variabel Penelitian yakni sebesar 0,806. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel bebas yang terdiri dari Sumber Daya Manusia, Sarana dan Prasarana dan Budaya Organisasi dapat memberikan pengaruh yang positif terhadap Kemampuan Fasharkan Jakarta sebesar 0,806 atau 80,6%. Sedangkan sisanya sebesar 19,4% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak masuk dalam model penelitian ini.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1. Kesimpulan

Berdasar hasil analisis regresi linear berganda dan pembahasan dalam bab sebelumnya, kesimpulan-kesimpulan yang didapat adalah sebagai berikut :

- a. Berdasarkan pengujian hipotesis (uji t), variabel Sumber Daya Manusia ( $X_1$ ) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kemampuan Fasharkan Jakarta (Y), dengan nilai koefisien regresi linear sebesar 0,516 (51,6 %).
- b. Berdasarkan pengujian hipotesis (uji t), variabel Sarana prasarana ( $X_2$ ) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kemampuan Fasharkan Jakarta (Y), dengan nilai koefisien regresi linear sebesar 0,382 (38,6 %).
- c. Berdasarkan pengujian hipotesis (uji t), Budaya organisasi ( $X_3$ ) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kemampuan Fasharkan Jakarta (Y) dengan nilai koefisien regresi linear sebesar 0,964 (96,4 %).
- d. Variabel bebas yang paling besar pengaruhnya terhadap Kemampuan Fasharkan Jakarta berdasarkan persamaan Regresi linear berganda adalah yang pertama Budaya organisasi, yang kedua Sumber daya manusia dan yang ketiga adalah sarana prasarana.
- e. Berdasarkan pengujian hipotesis (uji F), variabel Sumber daya manusia ( $X_1$ ), Sarana prasarana ( $X_2$ ) dan Budaya organisasi ( $X_3$ ) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kemampuan Fasharkan Jakarta (Y), dengan nilai koefisien determinasi berganda (*R-square*) sebesar 0,806 (80,6 %).

## 5.2. Saran-saran

Sehubungan dengan hasil penelitian dan kesimpulan di atas, maka beberapa saran yang perlu peneliti sampaikan yaitu:

### 5.2.1. Saran praktis

- a. Peningkatan Kemampuan Fasharkan Jakarta dapat dicapai dengan menitikberatkan pada pengembangan budaya organisasi dengan cara sebagai berikut: memberi kesempatan kepada personel Fasharkan untuk selalu berinovasi, mengembangkan karakter individu dengan baik, mempunyai semangat yang tinggi dalam bekerja, kompetitif dalam segala hal, mengerti dan tahu akan tujuan organisasi, serta paham dengan baik terhadap visi dan misi organisasi Fasharkan Jakarta.
- b. Dalam rangka meningkatkan kemampuan Fasharkan Jakarta melalui pengembangan sumber daya manusia, dapat dilaksanakan dengan penambahan jumlah personel Fasharkan yang berpedoman pada Daftar Susunan Personel yang sudah ada (Surat Keputusan Kasal Nomor Skep/466/III/2012 tanggal 29 Maret 2012), agar tugas dan tanggung jawab personel Fasharkan Jakarta dalam melaksanakan perbaikan dan pemeliharaan kapal dapat terlaksana dengan baik (*tidak overload*).
- c. Perlu adanya pengembangan dan peningkatan kualifikasi sumber daya manusia yaitu personel Fasharkan Jakarta, melalui program kerjasama dengan negara lain dengan cara *Transfer of Technology* (ToT) pada saat melaksanakan pengadaan alat sista baru dan melaksanakan kerjasama dengan instansi dalam negeri terkait dengan teknologi baru, agar kemampuan personel terhadap pemeliharaan dan perbaikan alat sista dapat berjalan dengan optimal sesuai dengan kemajuan teknologi yang ada saat ini.

d. Peningkatan kemampuan Fasharkan Jakarta dapat dicapai dengan cara melaksanakan penambahan baru peralatan dan modernisasi sarana prasarana Fasharkan Jakarta, terutama untuk peralatan-peralatan yang berhubungan dengan pemeliharaan maupun perbaikan kapal-kapal baru yang membutuhkan peralatan yang khusus.

### **5.2.2. Saran teoritis**

Penelitian ini masih terdapat berbagai kekurangan sehingga berdampak pada ketidaksempurnaan penyusunan tesis ini. Perluasan penelitian yang disarankan dari penelitian ini adalah dengan menambah jumlah indikator dari masing-masing variabel yang diteliti, dan dapat ditambah dengan menggunakan variabel *dependent* yang lain, diantaranya yaitu Metode pemeliharaan/perbaikan dan penggunaan Anggaran yang ada. Dengan demikian hasil pengembangan penelitian ini akan dapat menambah kasanah pustaka dan bahan kajian yang bersifat positif.

## DAFTAR PUSTAKA

### A. Buku

- Arikunto, S. (2000). *Manajemen Penelitian*, Cetakan Kelima, Jakarta: Rineka Cipta.
- Dharma, A. (2002). *Manajemen Perilaku Organisasi Pendayagunaan Sumber Daya Manusia*, Edisi keempat.
- Gujarati, D. (2006). *Dasar-Dasar Ekonometrika*. Jakarta: Erlangga.
- Hidayat, M.T. (2006). *Analisis kinerja Fasharkan TNI AL dalam mendukung kesiapan Kapal Perang Republik Indonesia*, UGM.
- Moenir, H.A.S. (1990). *Pendekatan Manusiawi Dan Organisasi Terhadap Pembinaan Kepegawaian*, Jakarta: Gunung Agung.
- Nasir, M. (2009). *Metode Penelitian*, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nawawi. (2009). *Sumber Daya Manusia untuk Bisnis Kompetitif*.
- Ndraha. (2009). *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*.
- Robbins dan Stephen, P. (2004). *Teori Organisasi : Struktur, Desain dan Aplikasi, Edisi Ketiga, Terjemahan*, Jakarta: Arcan.
- Salim. (2008). *Aspek Sikap Mental dalam Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Siagian, Sondang P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. (2011). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*.
- Stoner, J.A.F. (1996). *Management*, Prentice-Hall International, New York.
- Supriyanto, Hari,A. (2013). *Analisis Pengaruh Sistem Perawatan Kapal Terhadap Kemampuan Fasharkan Surabaya Dalam Mendukung Kesiapan Operasi Di Jajaran Armatim*, Universitas Pertahanan.
- Santoso, S. (2014). *SPSS 22 from Essential to Expert Skill*, Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Siagian, S.P. (1992). *Fungsi-Fungsi Manajerial*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Singarimbun, M., dan Effendi, S. (1982). *Metode Penelitian Survei*, Jakarta: LP3ES.

## **B. Peraturan Perundang-undangan**

Mabesal. (1991). *Juklak Kasal Nomor : Juklak/28/XI/1991 tentang Penyelenggaraan Harkap dengan cara Swakelola di lingkungan TNI AL.*

Mabes TNI AL. (1997). *Skep Kasal Nomor : Skep/2950/X/1997 tentang Ketentuan-ketentuan Persyaratan Fasharkan TNI AL.*

UU RI Nomor: 34 Tahun 2004 tentang *Tentara Nasional Indonesia, Jakarta.*

Pangarmabar. (2003). *Keputusan Pangarmabar Nomor : Skep/27/III/2003 tanggal 24 Maret 2003 tentang Peresmian Pembentukan Fasilitas Pemeliharaan dan Perbaikan Kapal Jakarta.*

Mabesal. (2005). *Juklak Pemeliharaan Perbaikan Kapal TNI AL Nomor: Juklak/21/X/2005 Tanggal 19 Oktober 2005.*

Mabesal. (2012). *Surat Keputusan Kasal Nomor Skep/466/III/2012 tanggal 29 Maret 2012 tentang daftar susunan personel di Lantamal III Jakarta.*

Mabesal. (2014). *Pokok-pokok Kebijakan Kepala Staf TNI Angkatan Laut.*

Fasharkan Jakarta. (2014), *Petunjuk Kerja Fasharkan Jakarta.*

## **C. Sumber Internet**

[http://www.lemhannas.go.id/portal/images/stories/humas/jurnal/jurnal\\_hankam.pdf](http://www.lemhannas.go.id/portal/images/stories/humas/jurnal/jurnal_hankam.pdf). (Diakses pada tanggal 12 Desember 2014).

## KUESIONER PENELITIAN

### I. Pengantar

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Dengan hormat,

Dengan ini kami mohon keikhlasan Bapak/Ibu untuk dapat berpartisipasi dalam pengisian kuesioner ini, besar harapan kami dapat memperoleh data sesuai dengan kondisi yang sebenarnya. Hasil kuesioner ini tidak akan mempengaruhi kondisi dan status kerja bapak dan ibu, sehingga kami harapkan bapak dan ibu dapat memberikan jawaban yang seobyektif dan serelevan mungkin.

Kuesioner ini dimaksudkan untuk mendapatkan data dalam rangka penelitian untuk penyusunan Tesis yang berjudul : **"Analisis Pengaruh Sumber daya manusia, Sarana Prasarana dan Budaya Organisasi Terhadap Kemampuan Fasilitas Pemeliharaan dan Perbaikan Jakarta"**.

Tesis ini sebagai salah satu syarat kelulusan pada program Magister pada Universitas Pertahanan Indonesia.

Atas partisipasi Bapak/Ibu kami ucapkan banyak terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

### II. Identitas Responden

- Jenis Kelamin : .....
- Umur : .....
- Pendidikan : .....
- Masa Kerja : .....
- Pangkat : .....

### III. Cara dan ketentuan Jawaban

Responden hanya membubuhkan tanda  $\surd$  pada kotak alternatif jawaban yang sesuai dengan pilihan anda. Adapun alternatif jawaban yang ada adalah :

SS = Sangat Setuju

TS = Tidak Setuju

S = Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

CS = Cukup Setuju

#### A. Variabel Sumber Daya Manusia ( $X_1$ )

No	Indikator Pengukuran Variabel	SS	S	CS	TS	STS
		5	4	3	2	1
1.	Jumlah SDM di Fasharkan Jakarta sudah sesuai dengan kebutuhan					
2.	SDM yang ada memiliki pemahaman terhadap peraturan kedinasan yang berlaku di Fasharkan Jakarta					
3.	SDM yang ada memiliki pemahaman terhadap Standart Operasional dan Prosedur (SOP) yang ada di Fasharkan Jakarta					
4.	SDM yang ada di Fasharkan Jakarta memiliki pengalaman dan keahlian dalam melaksanakan pemeliharaan dan perbaikan KRI					
5.	SDM yang ada di Fasharkan Jakarta telah melakukan pengembangan diri melalui pendidikan dan training					
6.	Kaderisasi SDM yang ada di Fasharkan Jakarta telah berjalan dengan baik					
7.	Latar belakang pendidikan SDM di Fasharkan Jakarta sudah sesuai dengan bidang kerja					

#### B. Variabel Sarana dan Prasarana ( $X_2$ )

No	Indikator Pengukuran Variabel	SS	S	CS	TS	STS
		5	4	3	2	1
1.	Sarana dan prasarana Fasharkan Jakarta sudah tersedia sesuai dengan kebutuhan untuk perbaikan kapal					

2.	Pemeliharaan dan perawatan sarana prasarana di Fasharkan Jakarta terlaksana dengan baik					
3.	Sarana dan prasarana Fasharkan Jakarta sudah dimanfaatkan sesuai dengan fungsinya					
4.	Sarana dan prasarana yang dimiliki Fasharkan Jakarta memiliki nilai fungsi yang efektif, efisien dan ekonomis					
5.	Sarana dan prasarana yang dimiliki Fasharkan Jakarta masih layak digunakan untuk menunjang pelaksanaan tugas					
6.	Sarana dan prasarana yang dimiliki Fasharkan Jakarta mempunyai peranan besar dalam penyelesaian perbaikan KRI					

### C. Variabel Budaya Organisasi (X3)

No.	Indikator Pengukuran Variabel	SS	S	CS	KS	TS
		5	4	3	2	1
1.	Anggota Fasharkan Jakarta telah berinovasi dan berani mengambil resiko untuk hasil kerja yang lebih baik					
2.	Anggota Fasharkan Jakarta dalam menjalankan tugas telah memperhatikan pekerjaan dengan rinci					
3.	Anggota Fasharkan Jakarta mampu mencapai hasil kerja yang ditetapkan organisasi					
4.	Sumber daya manusia yang ada mampu memenuhi ketentuan yang diharapkan oleh Fasharkan Jakarta					
5.	Anggota Fasharkan Jakarta dapat bekerja sama secara tim untuk mencapai tujuan organisasi					
6.	Anggota Fasharkan Jakarta mempunyai semangat yang tinggi dan kompetitif dalam melaksanakan tugas					
7.	Anggota Fasharkan Jakarta dapat melaksanakan visi dan misi secara mantap					

#### D. Variabel Kemampuan Fasharkan (X4)

No.	Indikator Pengukuran Variabel	SS	S	CS	TS	STS
		5	4	3	2	1
1.	Fasharkan Jakarta mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan					
2.	Fasharkan Jakarta mampu menyiapkan KRI secara maksimal					
3.	Fasharkan Jakarta dapat menyelesaikan kegiatan pemeliharaan dan perbaikan dengan baik					
4.	Fasharkan Jakarta mempunyai ketersediaan waktu terhadap kegiatan yang lain					
5.	Fasharkan Jakarta dapat menggunakan sumber daya yang ada dengan baik.					
6.	Fasharkan Jakarta mampu menekan kekurangan hasil pekerjaan					
7.	Fasharkan Jakarta mampu melaksanakan pengawasan pemeliharaan dan perbaikan kapal dengan baik					
8.	Fasharkan Jakarta mempunyai kemampuan personil yang baik dalam melaksanakan tugasnya					

## Data Skor Kuesioner Penelitian

No. Urut Koresponden	Sumber Daya Manusia (X1)							Sarana Prasarana (X2)						Budaya Organisasi (X3)							Kemampuan Fasharkan (Y)										
	1	2	3	4	5	6	Σ	1	2	3	4	5	6	Σ	1	2	3	4	5	6	7	Σ	1	2	3	4	5	6	7	8	Σ
1	4	4	4	5	5	5	32	4	5	4	4	5	5	27	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	4	5	5	5	5	39
2	3	3	4	5	4	4	27	3	4	4	4	2	4	21	5	4	4	3	5	5	4	30	4	5	4	4	4	4	5	4	34
3	3	4	4	5	4	2	23	1	3	4	4	3	5	20	4	4	4	3	4	3	3	25	4	4	4	4	5	3	4	3	31
4	5	5	5	5	5	5	35	4	4	4	4	4	5	25	5	5	5	5	5	5	4	34	5	5	5	4	5	4	5	5	38
5	2	3	3	2	3	2	17	2	3	2	3	2	3	15	3	3	3	3	3	3	2	20	3	2	3	3	3	3	2	2	21
6	4	4	4	5	5	4	30	4	4	4	4	4	4	24	4	5	4	5	5	5	5	33	5	5	5	4	5	5	5	5	39
7	4	4	5	5	5	5	33	3	4	4	4	4	5	24	4	5	4	4	5	5	5	32	5	5	5	4	5	4	4	4	36
8	2	5	4	4	3	4	26	3	3	3	4	2	5	20	3	4	4	3	4	4	4	26	4	4	4	3	4	3	4	4	30
9	4	4	4	5	4	4	29	4	4	4	5	4	4	25	4	5	5	4	5	4	4	31	4	4	4	4	5	4	5	4	34
10	2	4	4	5	3	4	25	3	3	4	4	3	5	22	5	4	4	5	4	5	4	31	5	2	5	2	4	5	4	5	32
11	4	4	5	4	5	4	31	4	5	5	5	4	5	28	4	5	5	5	5	5	4	33	5	5	5	4	5	4	5	5	38
12	4	4	4	5	5	5	32	3	3	4	4	5	4	23	4	4	4	5	5	5	4	31	4	5	5	4	5	4	5	4	36
13	4	4	5	5	5	5	33	4	5	5	5	5	5	29	5	5	5	5	5	5	4	34	5	5	5	4	5	4	5	5	38
14	3	3	3	4	4	2	22	3	4	3	3	4	4	21	4	4	4	4	4	3	3	26	3	4	4	4	4	4	3	3	29
15	4	4	4	4	4	4	27	3	4	4	4	4	4	23	5	4	4	5	5	5	5	33	4	4	4	4	4	4	4	5	34
16	3	4	3	4	3	3	23	3	3	3	3	4	4	20	3	3	4	4	3	3	3	23	3	3	3	3	3	3	3	4	25
17	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	4	4	32
18	2	4	4	4	2	3	21	2	3	2	3	2	3	15	4	4	4	4	5	4	4	29	4	3	4	3	4	3	4	4	29
19	2	3	3	4	4	3	22	3	2	2	3	2	3	15	4	4	4	4	4	4	4	28	4	3	4	3	4	4	3	4	29
20	1	4	4	4	4	2	22	3	3	4	3	3	4	20	4	4	4	4	5	5	4	30	4	4	4	4	4	4	4	4	32
21	3	4	4	5	3	4	27	2	3	3	3	2	4	17	4	4	4	2	4	3	4	25	3	4	4	3	3	4	3	4	28
22	2	3	4	4	3	4	24	3	4	4	3	3	5	22	4	4	4	4	4	4	4	28	4	3	4	4	4	4	4	4	31
23	2	4	3	4	3	3	23	3	3	3	2	4	4	19	4	4	3	2	3	4	3	23	3	3	3	4	4	3	4	3	27
24	2	4	4	4	3	4	24	2	4	4	4	3	3	20	5	4	4	4	4	4	4	29	3	4	4	4	4	3	4	4	30
25	2	4	4	4	3	3	25	2	4	4	4	3	3	20	5	4	4	4	4	4	4	29	3	4	4	4	4	3	4	4	30
26	4	5	5	4	4	5	30	3	5	5	5	5	5	28	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	5	5	40
27	2	4	3	4	4	2	21	3	2	2	2	3	3	15	4	4	4	4	3	5	4	28	3	3	4	4	3	4	4	4	29
28	5	5	5	5	5	1	31	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	5	5	40
29	3	4	3	4	5	5	27	3	4	5	4	4	5	25	5	4	4	5	5	4	4	31	4	4	5	5	4	3	5	5	35
30	4	4	4	4	4	4	28	3	4	4	4	4	4	23	4	4	5	4	5	5	5	32	5	5	5	4	4	4	5	5	37
31	4	4	3	4	4	4	26	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	4	4	32
32	3	5	4	4	3	5	28	4	4	4	3	3	4	22	4	4	5	4	5	4	5	31	5	5	4	4	4	4	4	5	35
33	3	5	4	3	3	3	24	3	4	4	3	2	4	20	4	4	5	4	4	5	4	30	4	4	4	5	4	4	4	4	33
34	4	4	4	4	4	4	28	2	3	3	4	4	4	20	2	4	4	4	4	4	4	26	4	3	4	4	4	4	4	4	31
35	2	4	4	3	2	2	20	2	3	3	3	3	3	17	3	3	3	3	3	3	3	21	3	2	3	3	3	3	3	3	23
36	2	4	4	4	5	2	24	4	4	5	4	4	5	26	5	4	4	5	5	5	5	33	4	4	5	5	4	4	5	5	36
37	3	4	3	4	5	5	27	3	4	5	4	4	5	25	5	4	4	5	5	4	4	31	4	4	5	5	4	3	5	5	35
38	3	4	4	3	5	4	26	3	4	5	5	4	5	26	5	5	5	5	5	5	4	34	4	4	5	4	4	3	4	4	32
39	2	4	4	5	3	4	25	3	3	4	4	3	5	22	5	4	4	5	4	5	4	31	5	2	5	2	4	5	3	4	30
40	3	4	4	5	4	4	28	2	4	4	4	4	4	22	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	3	4	4	4	4	31
41	5	5	5	5	5	4	34	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	5	4	4	4	4	4	33
42	3	4	4	5	5	4	29	4	4	5	4	4	4	25	4	4	3	4	4	4	4	27	4	3	4	4	4	5	5	5	34
43	2	4	5	4	4	5	28	1	4	4	5	4	4	22	4	4	4	4	5	3	4	28	4	4	4	4	4	4	4	4	32
44	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	5	5	40
45	4	4	3	3	4	3	23	3	4	4	3	4	2	20	3	4	2	3	4	3	2	21	4	3	5	3	2	4	3	5	29
46	2	3	3	4	3	4	23	3	3	4	4	3	4	21	3	4	2	2	4	4	4	23	3	4	3	3	4	3	3	5	28
47	3	4	4	4	4	4	27	4	4	4	4	4	5	25	5	4	4	4	5	5	4	31	4	4	5	5	4	4	4	4	34
48	5	5	5	5	5	5	35	4	4	4	4	4	5	25	4	5	5	5	5	5	5	34	5	5	5	4	4	4	5	5	37
49	2	4	4	4	4	4	26	3	2	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	4	4	32
50	2	4	3	4	4	3	24	4	4	3	4	4	3	22	2	3	4	3	4	4	4	24	3	4	4	3	4	2	3	4	27
51	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	4	4	32
52	1	4	3	4	3	3	22	2	3	4	3	3	5	20	4	3	3	4	4	4	4	26	4	4	4	3	3	3	4	4	29
53	2	4	4	4	3	3	24	2	4	4	4	3	3	20	5	4	4	4	4	4	4	29	3	4	4	4	4	3	4	4	30
54	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	5	4	4	29	4	4	5	4	3	4	4	4	32
55	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	5	5	40
56	1	5	5	1	5	1	23	1	5	5	5	5	5	26	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	5	5	40
57	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	4	4	32
58	3	4	4	4	4	5	29	4	4	5	4	4	4	25	4	4	3	4	3	3	3	24	2	3	3	2	3	4	3	4	24
59	4	3	4	2	1	2	25	21	3	3	4	1	5	4	20	5	3	5	4	5	5	1	28	5	3	4	4	4	5	5	35
60	2	4	4	4	2	4	23	23	2	3																					

## Distribusi Frekwensi Skor Kuesioner Penelitian

### Descriptives

		Notes
Output Created		30-AUG-2015 03:49:13
Comments		
Input	Data	D:\TESIS 2015\UNHAN\Henry\Data SPSS.sav
	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
Missing Value Handling	N of Rows in Working Data File	115
	Definition of Missing Cases Used	User defined missing values are treated as missing. All non-missing data are used. DESCRIPTIVES VARIABLES=x1.1 x1.2 x1.3 x1.4 x1.5 x1.6 x1.7 /STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.
Syntax		
Resources	Processor Time	00:00:00,00
	Elapsed Time	00:00:00,02

[DataSet0] D:\TESIS 2015\UNHAN\Henry\Data SPSS.sav

### Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Indikator SDM 1	115	1,00	5,00	3,1391	1,15384
Indikator SDM 2	115	2,00	5,00	4,0696	,65857
Indikator SDM 3	115	1,00	5,00	3,9913	,78913
Indikator SDM 4	115	2,00	5,00	4,2957	,67504
Indikator SDM 5	115	1,00	5,00	3,8522	1,03656
Indikator SDM 6	115	1,00	5,00	3,8609	,94486
Indikator SDM 7	115	1,00	5,00	3,7652	,98525
Valid N (listwise)	115				

### Frequency Table

#### Indikator SDM 1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	8	7,0	7,0
	2,00	31	27,0	33,9
	3,00	27	23,5	57,4
	4,00	35	30,4	87,8
	5,00	14	12,2	100,0
	Total	115	100,0	100,0

#### Indikator SDM 2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	1	,9	,9
	3,00	18	15,7	16,5
	4,00	68	59,1	75,7
	5,00	28	24,3	100,0
	Total	115	100,0	100,0

**Indikator SDM 3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1,00	1	,9	,9	,9
2,00	3	2,6	2,6	3,5
3,00	21	18,3	18,3	21,7
4,00	61	53,0	53,0	74,8
5,00	29	25,2	25,2	100,0
Total	115	100,0	100,0	

**Indikator SDM 4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	2	1,7	1,7	1,7
3,00	8	7,0	7,0	8,7
4,00	59	51,3	51,3	60,0
5,00	46	40,0	40,0	100,0
Total	115	100,0	100,0	

**Indikator SDM 5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1,00	5	4,3	4,3	4,3
2,00	6	5,2	5,2	9,6
3,00	23	20,0	20,0	29,6
4,00	48	41,7	41,7	71,3
5,00	33	28,7	28,7	100,0
Total	115	100,0	100,0	

**Indikator SDM 6**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1,00	1	,9	,9	,9
2,00	11	9,6	9,6	10,4
3,00	21	18,3	18,3	28,7
4,00	52	45,2	45,2	73,9
5,00	30	26,1	26,1	100,0
Total	115	100,0	100,0	

**Indikator SDM 7**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1,00	5	4,3	4,3	4,3
2,00	6	5,2	5,2	9,6
3,00	24	20,9	20,9	30,4
4,00	56	48,7	48,7	79,1
5,00	24	20,9	20,9	100,0
Total	115	100,0	100,0	

DESCRIPTIVES VARIABLES=x2.1 x2.2 x2.3 x2.4 x2.5 x2.6  
 /STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.

## Descriptives

		Notes
Output Created		30-AUG-2015 03:49:54
Comments		
Input	Data Active Dataset Filter Weight Split File N of Rows in Working Data File	D:\TESIS 2015\UNHAN\Henry\Data SPSS.sav DataSet0 <none> <none> <none> 115
Missing Value Handling	Definition of Missing Cases Used	User defined missing values are treated as missing. All non-missing data are used.
Syntax		DESCRIPTIVES VARIABLES=x2.1 x2.2 x2.3 x2.4 x2.5 x2.6 /STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.
Resources	Processor Time Elapsed Time	00:00:00,00 00:00:00,00

[DataSet0] D:\TESIS 2015\UNHAN\Henry\Data SPSS.sav

### Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Indikator Sarpras 1	115	1,00	5,00	3,1565	,99641
Indikator Sarpras 2	115	2,00	5,00	3,8261	,82993
Indikator Sarpras 3	115	2,00	5,00	3,9565	,75384
Indikator Sarpras 4	115	1,00	5,00	3,8435	,85421
Indikator Sarpras 5	115	1,00	5,00	3,6261	,97747
Indikator Sarpras 6	115	2,00	5,00	4,1739	,70413
Valid N (listwise)	115				

## Frequency Table

### Indikator Sarpras 1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1,00	8	7,0	7,0	7,0
Valid 2,00	17	14,8	14,8	21,7
Valid 3,00	47	40,9	40,9	62,6
Valid 4,00	35	30,4	30,4	93,0
Valid 5,00	8	7,0	7,0	100,0
Total	115	100,0	100,0	

### Indikator Sarpras 2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	8	7,0	7,0	7,0
Valid 3,00	27	23,5	23,5	30,4
Valid 4,00	57	49,6	49,6	80,0
Valid 5,00	23	20,0	20,0	100,0
Total	115	100,0	100,0	

**Indikator Sarpras 3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2,00	5	4,3	4,3	4,3
3,00	20	17,4	17,4	21,7
Valid 4,00	65	56,5	56,5	78,3
5,00	25	21,7	21,7	100,0
Total	115	100,0	100,0	

**Indikator Sarpras 4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1,00	1	,9	,9	,9
2,00	8	7,0	7,0	7,8
Valid 3,00	22	19,1	19,1	27,0
4,00	61	53,0	53,0	80,0
5,00	23	20,0	20,0	100,0
Total	115	100,0	100,0	

**Indikator Sarpras 5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1,00	2	1,7	1,7	1,7
2,00	17	14,8	14,8	16,5
Valid 3,00	21	18,3	18,3	34,8
4,00	57	49,6	49,6	84,3
5,00	18	15,7	15,7	100,0
Total	115	100,0	100,0	

**Indikator Sarpras 6**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2,00	1	,9	,9	,9
3,00	17	14,8	14,8	15,7
Valid 4,00	58	50,4	50,4	66,1
5,00	39	33,9	33,9	100,0
Total	115	100,0	100,0	

DESCRIPTIVES VARIABLES=x3.1 x3.2 x3.3 x3.4 x3.5 x3.6 x3.7  
 /STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.

## Descriptives

		Notes
Output Created		30-AUG-2015 03:50:39
Comments		
Input	Data Active Dataset Filter Weight Split File N of Rows in Working Data File	D:\TESIS 2015\UNHAN\Henry\Data SPSS.sav DataSet0 <none> <none> <none> 115
Missing Value Handling	Definition of Missing Cases Used	User defined missing values are treated as missing. All non-missing data are used.
Syntax		DESCRIPTIVES VARIABLES=x3.1 x3.2 x3.3 x3.4 x3.5 x3.6 x3.7 /STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.
Resources	Processor Time Elapsed Time	00:00:00,00 00:00:00,00

[DataSet0] D:\TESIS 2015\UNHAN\Henry\Data SPSS.sav

### Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Indikator Budaya Organisasi 1	115	2,00	5,00	4,1826	,74437
Indikator Budaya Organisasi 2	115	2,00	5,00	4,1130	,60357
Indikator Budaya Organisasi 3	115	2,00	5,00	4,1478	,63858
Indikator Budaya Organisasi 4	115	2,00	5,00	4,0261	,82143
Indikator Budaya Organisasi 5	115	1,00	5,00	4,3565	,70327
Indikator Budaya Organisasi 6	115	3,00	5,00	4,3043	,69046
Indikator Budaya Organisasi 7	115	1,00	5,00	4,0261	,74293
Valid N (listwise)	115				

## Frequency Table

### Indikator Budaya Organisasi 1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2,00	3	2,6	2,6	2,6
3,00	14	12,2	12,2	14,8
Valid 4,00	57	49,6	49,6	64,3
5,00	41	35,7	35,7	100,0
Total	115	100,0	100,0	

### Indikator Budaya Organisasi 2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2,00	1	,9	,9	,9
3,00	12	10,4	10,4	11,3
Valid 4,00	75	65,2	65,2	76,5
5,00	27	23,5	23,5	100,0
Total	115	100,0	100,0	

**Indikator Budaya Organisasi 3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	2	1,7	1,7	1,7
3,00	10	8,7	8,7	10,4
4,00	72	62,6	62,6	73,0
5,00	31	27,0	27,0	100,0
Total	115	100,0	100,0	

**Indikator Budaya Organisasi 4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	5	4,3	4,3	4,3
3,00	22	19,1	19,1	23,5
4,00	53	46,1	46,1	69,6
5,00	35	30,4	30,4	100,0
Total	115	100,0	100,0	

**Indikator Budaya Organisasi 5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1,00	1	,9	,9	,9
3,00	9	7,8	7,8	8,7
4,00	52	45,2	45,2	53,9
5,00	53	46,1	46,1	100,0
Total	115	100,0	100,0	

**Indikator Budaya Organisasi 6**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	15	13,0	13,0	13,0
4,00	50	43,5	43,5	56,5
5,00	50	43,5	43,5	100,0
Total	115	100,0	100,0	

**Indikator Budaya Organisasi 7**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1,00	1	,9	,9	,9
2,00	3	2,6	2,6	3,5
3,00	15	13,0	13,0	16,5
4,00	69	60,0	60,0	76,5
5,00	27	23,5	23,5	100,0
Total	115	100,0	100,0	

DESCRIPTIVES VARIABLES=y.1 y.2 y.3 y.4 y.5 y.6 y.7 y.8  
 /STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.

## Descriptives

		Notes
Output Created		30-AUG-2015 03:51:42
Comments		
Input	Data Active Dataset Filter Weight Split File N of Rows in Working Data File	D:\TESIS 2015\UNHAN\Henry\Data SPSS.sav DataSet0 <none> <none> <none> 115
Missing Value Handling	Definition of Missing Cases Used	User defined missing values are treated as missing. All non-missing data are used.
Syntax		DESCRIPTIVES VARIABLES=y.1 y.2 y.3 y.4 y.5 y.6 y.7 y.8 /STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.
Resources	Processor Time Elapsed Time	00:00:00,02 00:00:00,00

[DataSet0] D:\TESIS 2015\UNHAN\Henry\Data SPSS.sav

### Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Indikator Kemampuan Fasharkan 1	115	2,00	5,00	4,0696	,68469
Indikator Kemampuan Fasharkan 2	115	2,00	5,00	4,0783	,81808
Indikator Kemampuan Fasharkan 3	115	1,00	5,00	4,2783	,68246
Indikator Kemampuan Fasharkan 4	115	2,00	5,00	3,8348	,73664
Indikator Kemampuan Fasharkan 5	115	2,00	5,00	4,0609	,67910
Indikator Kemampuan Fasharkan 6	115	2,00	5,00	3,9304	,72210
Indikator Kemampuan Fasharkan 7	115	2,00	5,00	4,2348	,72946
Indikator Kemampuan Fasharkan 8	115	1,00	5,00	4,2783	,70770
Valid N (listwise)	115				

## Frequency Table

### Indikator Kemampuan Fasharkan 1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	2	1,7	1,7	1,7
Valid 3,00	17	14,8	14,8	16,5
Valid 4,00	67	58,3	58,3	74,8
Valid 5,00	29	25,2	25,2	100,0
Total	115	100,0	100,0	

### Indikator Kemampuan Fasharkan 2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	5	4,3	4,3	4,3
Valid 3,00	19	16,5	16,5	20,9
Valid 4,00	53	46,1	46,1	67,0
Valid 5,00	38	33,0	33,0	100,0
Total	115	100,0	100,0	

**Indikator Kemampuan Fasharkan 3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1,00	1	,9	,9	,9
3,00	9	7,8	7,8	8,7
Valid 4,00	61	53,0	53,0	61,7
5,00	44	38,3	38,3	100,0
Total	115	100,0	100,0	

**Indikator Kemampuan Fasharkan 4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2,00	4	3,5	3,5	3,5
3,00	30	26,1	26,1	29,6
Valid 4,00	62	53,9	53,9	83,5
5,00	19	16,5	16,5	100,0
Total	115	100,0	100,0	

**Indikator Kemampuan Fasharkan 5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2,00	2	1,7	1,7	1,7
3,00	17	14,8	14,8	16,5
Valid 4,00	68	59,1	59,1	75,7
5,00	28	24,3	24,3	100,0
Total	115	100,0	100,0	

**Indikator Kemampuan Fasharkan 6**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2,00	3	2,6	2,6	2,6
3,00	25	21,7	21,7	24,3
Valid 4,00	64	55,7	55,7	80,0
5,00	23	20,0	20,0	100,0
Total	115	100,0	100,0	

**Indikator Kemampuan Fasharkan 7**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2,00	1	,9	,9	,9
3,00	17	14,8	14,8	15,7
Valid 4,00	51	44,3	44,3	60,0
5,00	46	40,0	40,0	100,0
Total	115	100,0	100,0	

**Indikator Kemampuan Fasharkan 8**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1,00	1	,9	,9	,9
2,00	1	,9	,9	1,7
3,00	8	7,0	7,0	8,7
Valid 4,00	60	52,2	52,2	60,9
5,00	45	39,1	39,1	100,0
Total	115	100,0	100,0	

## Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

### Correlations

		Notes	
Output Created			30-AUG-2015 04:11:54
Comments			
Input	Data	D:\TESIS 2015\UNHAN\Hendry\Data SPSS.sav	
	Active Dataset	DataSet0	
	Filter	<none>	
	Weight	<none>	
	Split File	<none>	
Missing Value Handling	N of Rows in Working Data File		115
	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing. Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.	
	Cases Used	CORRELATIONS	
Syntax		/VARIABLES=x1.1 x1.2 x1.3 x1.4 x1.5 x1.6 x1.7 x1	
		/PRINT=TWOTAIL NOSIG	
		/MISSING=PAIRWISE.	
Resources	Processor Time		00:00:00,02
	Elapsed Time		00:00:00,02

[DataSet0] D:\TESIS 2015\UNHAN\Hendry\Data SPSS.sav

**Correlations**

		SDM 1	SDM 2	SDM 3	SDM 4	SDM 5	SDM 6	SDM 7	Sumber Daya Manusia (X1)
SDM 1	Pearson Correlation	1	,310**	,416**	,262**	,619**	,348**	,585**	,797**
	Sig. (2-tailed)		,001	,000	,005	,000	,000	,000	,000
	N	115	115	115	115	115	115	115	115
SDM 2	Pearson Correlation	,310**	1	,643**	,328**	,182	,425**	,107	,571**
	Sig. (2-tailed)	,001		,000	,000	,051	,000	,257	,000
	N	115	115	115	115	115	115	115	115
SDM 3	Pearson Correlation	,416**	,643**	1	,499**	,202*	,528**	,268**	,702**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,030	,000	,004	,000
	N	115	115	115	115	115	115	115	115
SDM 4	Pearson Correlation	,262**	,328**	,499**	1	,376**	,491**	,211*	,620**
	Sig. (2-tailed)	,005	,000	,000		,000	,000	,024	,000
	N	115	115	115	115	115	115	115	115
SDM 5	Pearson Correlation	,619**	,182	,202*	,376**	1	,283**	,490**	,710**
	Sig. (2-tailed)	,000	,051	,030	,000		,002	,000	,000
	N	115	115	115	115	115	115	115	115
SDM 6	Pearson Correlation	,348**	,425**	,528**	,491**	,283**	1	,200*	,670**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,002		,032	,000
	N	115	115	115	115	115	115	115	115
SDM 7	Pearson Correlation	,585**	,107	,268**	,211*	,490**	,200*	1	,650**
	Sig. (2-tailed)	,000	,257	,004	,024	,000	,032		,000
	N	115	115	115	115	115	115	115	115
Sumber Daya Manusia (X1)	Pearson Correlation	,797**	,571**	,702**	,620**	,710**	,670**	,650**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	115	115	115	115	115	115	115	115

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

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

CORRELATIONS

```

/VARIABLES=x2.1 x2.2 x2.3 x2.4 x2.5 x2.6 x2
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

**Correlations**

**Notes**

Output Created		30-AUG-2015 04:12:29
Comments		
	Data	D:\TESIS 2015\UNHAN\Hendry\Data SPSS.sav
	Active Dataset	DataSet0
Input	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	115
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax		CORRELATIONS /VARIABLES=x2.1 x2.2 x2.3 x2.4 x2.5 x2.6 x2 /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.
Resources	Processor Time	00:00:00,00
	Elapsed Time	00:00:00,01

[DataSet0] D:\TESIS 2015\UNHAN\Hendry\Data SPSS.sav

**Correlations**

		Sarpras 1	Sarpras 2	Sarpras 3	Sarpras 4	Sarpras 5	Sarpras 6	Sarana dan Prasarana (X2.)
Sarpras 1	Pearson Correlation	1	,362**	,289**	,215*	,340**	,198*	,484**
	Sig. (2-tailed)		,000	,002	,021	,000	,034	,000
	N	115	115	115	115	115	115	115
Sarpras 2	Pearson Correlation	,362**	1	,703**	,704**	,600**	,457**	,764**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	115	115	115	115	115	115	115
Sarpras 3	Pearson Correlation	,289**	,703**	1	,670**	,549**	,576**	,749**
	Sig. (2-tailed)	,002	,000		,000	,000	,000	,000
	N	115	115	115	115	115	115	115
Sarpras 4	Pearson Correlation	,215*	,704**	,670**	1	,528**	,469**	,711**
	Sig. (2-tailed)	,021	,000	,000		,000	,000	,000
	N	115	115	115	115	115	115	115
Sarpras 5	Pearson Correlation	,340**	,600**	,549**	,528**	1	,427**	,697**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	115	115	115	115	115	115	115
Sarpras 6	Pearson Correlation	,198*	,457**	,576**	,469**	,427**	1	,617**
	Sig. (2-tailed)	,034	,000	,000	,000	,000		,000
	N	115	115	115	115	115	115	115
Sarana dan Prasarana (X2.)	Pearson Correlation	,484**	,764**	,749**	,711**	,697**	,617**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	115	115	115	115	115	115	115

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

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

CORRELATIONS

```

/VARIABLES=x3.1 x3.2 x3.3 x3.4 x3.5 x3.6 x3.7 x3
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

**Correlations**

		Notes
Output Created		30-AUG-2015 04:13:31
Comments		
Input	Data	D:\TESIS 2015\UNHAN\Hendry\Data SPSS.sav
	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
Missing Value Handling	N of Rows in Working Data File	115
	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing. Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax	Cases Used	CORRELATIONS /VARIABLES=x3.1 x3.2 x3.3 x3.4 x3.5 x3.6 x3.7 x3 /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.
Resources	Processor Time	00:00:00,02
	Elapsed Time	00:00:00,01

[DataSet0] D:\TESIS 2015\UNHAN\Hendry\Data SPSS.sav

**Correlations**

		Budaya Organisasi 1	Budaya Organisasi 2	Budaya Organisasi 3	Budaya Organisasi 4	Budaya Organisasi 5	Budaya Organisasi 6	Budaya Organisasi 7	Budaya Organisasi (X3)
Budaya Organisasi 1	Pearson Correlation	1	,461**	,441**	,394**	,444**	,539**	,356**	,677**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	115	115	115	115	115	115	115	115
Budaya Organisasi 2	Pearson Correlation	,461**	1	,571**	,542**	,545**	,506**	,561**	,763**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	115	115	115	115	115	115	115	115
Budaya Organisasi 3	Pearson Correlation	,441**	,571**	1	,645**	,585**	,554**	,510**	,791**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	115	115	115	115	115	115	115	115
Budaya Organisasi 4	Pearson Correlation	,394**	,542**	,645**	1	,576**	,512**	,531**	,789**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	115	115	115	115	115	115	115	115
Budaya Organisasi 5	Pearson Correlation	,444**	,545**	,585**	,576**	1	,660**	,570**	,811**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	115	115	115	115	115	115	115	115
Budaya Organisasi 6	Pearson Correlation	,539**	,506**	,554**	,512**	,660**	1	,566**	,802**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	115	115	115	115	115	115	115	115
Budaya Organisasi 7	Pearson Correlation	,356**	,561**	,510**	,531**	,570**	,566**	1	,761**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	115	115	115	115	115	115	115	115
Budaya Organisasi (X3)	Pearson Correlation	,677**	,763**	,791**	,789**	,811**	,802**	,761**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	115	115	115	115	115	115	115	115

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

CORRELATIONS

```

/VARIABLES=y.1 y.2 y.3 y.4 y.5 y.6 y.7 y.8 y
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

**Correlations**

		Notes	
Output Created			30-AUG-2015 04:14:24
Comments			
Input	Data	D:\TESIS 2015\UNHAN\Hendry\Data SPSS.sav	
	Active Dataset	DataSet0	
	Filter	<none>	
	Weight	<none>	
Missing Value Handling	Split File	<none>	
	N of Rows in Working Data File		115
	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing. Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.	
Syntax	CORRELATIONS /VARIABLES=y.1 y.2 y.3 y.4 y.5 y.6 y.7 y.8 y /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.		
Resources	Processor Time		00:00:00,02
	Elapsed Time		00:00:00,01

[DataSet0] D:\TESIS 2015\UNHAN\Hendry\Data SPSS.sav

**Correlations**

		Kemampuan Fasharkan 1	Kemampuan Fasharkan 2	Kemampuan Fasharkan 3	Kemampuan Fasharkan 4	Kemampuan Fasharkan 5	Kemampuan Fasharkan 6	Kemampuan Fasharkan 7	Kemampuan Fasharkan 8	Kemampuan Fasharkan (Y)
Kemampuan Fasharkan 1	Pearson Correlation	1	,523**	,653**	,475**	,613**	,578**	,599**	,575**	,797**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	115	115	115	115	115	115	115	115	115
Kemampuan Fasharkan 2	Pearson Correlation	,523**	1	,573**	,575**	,623**	,381**	,689**	,523**	,792**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	115	115	115	115	115	115	115	115	115
Kemampuan Fasharkan 3	Pearson Correlation	,653**	,573**	1	,441**	,607**	,574**	,590**	,692**	,816**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	115	115	115	115	115	115	115	115	115
Kemampuan Fasharkan 4	Pearson Correlation	,475**	,575**	,441**	1	,511**	,357**	,563**	,325**	,685**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	115	115	115	115	115	115	115	115	115
Kemampuan Fasharkan 5	Pearson Correlation	,613**	,623**	,607**	,511**	1	,510**	,644**	,567**	,809**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	115	115	115	115	115	115	115	115	115
Kemampuan Fasharkan 6	Pearson Correlation	,578**	,381**	,574**	,357**	,510**	1	,531**	,587**	,719**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	115	115	115	115	115	115	115	115	115
Kemampuan Fasharkan 7	Pearson Correlation	,599**	,689**	,590**	,563**	,644**	,531**	1	,654**	,846**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	115	115	115	115	115	115	115	115	115
Kemampuan Fasharkan 8	Pearson Correlation	,575**	,523**	,692**	,325**	,567**	,587**	,654**	1	,784**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	115	115	115	115	115	115	115	115	115
Kemampuan Fasharkan (Y)	Pearson Correlation	,797**	,792**	,816**	,685**	,809**	,719**	,846**	,784**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	115	115	115	115	115	115	115	115	115

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

## Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

### Reliability

		Notes	
Output Created			30-AUG-2015 04:28:47
Comments			
Input	Data	D:\TESIS 2015\UNHAN\Hendry\Data SPSS.sav	
	Active Dataset	DataSet0	
	Filter	<none>	
	Weight	<none>	
	Split File	<none>	
	N of Rows in Working Data File		115
Missing Value Handling	Matrix Input		
	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing. Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.	
	Cases Used	RELIABILITY	
Syntax		/VARIABLES=x1.1 x1.2 x1.3 x1.4 x1.5 x1.6 x1.7	
		/SCALE('ALL VARIABLES') ALL	
Resources	Processor Time	/MODEL=ALPHA	00:00:00,00
	Elapsed Time	/SUMMARY=TOTAL.	00:00:00,00

[DataSet0] D:\TESIS 2015\UNHAN\Hendry\Data SPSS.sav

### Scale: ALL VARIABLES

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	115	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	115	100,0

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

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,898	7

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Indikator SDM 1	23,8348	11,753	,658	,746
Indikator SDM 2	22,9043	15,508	,452	,786
Indikator SDM 3	22,9826	14,175	,587	,763
Indikator SDM 4	22,6783	15,168	,507	,779
Indikator SDM 5	23,1217	13,073	,553	,768
Indikator SDM 6	23,1130	13,768	,517	,774
Indikator SDM 7	23,2087	13,781	,484	,781

## Reliability

		Notes	
Output Created			30-AUG-2015 04:29:07
Comments			
Input	Data	D:\TESIS 2015\UNHAN\Hendry\Data SPSS.sav	
	Active Dataset	DataSet0	
	Filter	<none>	
	Weight	<none>	
	Split File	<none>	
Missing Value Handling	N of Rows in Working Data File		115
	Matrix Input		
	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing. Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.	
Syntax	Cases Used	RELIABILITY /VARIABLES=x2.1 x2.2 x2.3 x2.4 x2.5 x2.6 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA /SUMMARY=TOTAL.	
Resources	Processor Time		00:00:00,00
	Elapsed Time		00:00:00,01

[DataSet0] D:\TESIS 2015\UNHAN\Hendry\Data SPSS.sav

## Scale: ALL VARIABLES

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	115	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	115	100,0

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

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,833	6

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Indikator Sarpras 1	19,4261	11,141	,352	,864
Indikator Sarpras 2	18,7565	9,800	,767	,773
Indikator Sarpras 3	18,6261	10,306	,744	,782
Indikator Sarpras 4	18,7391	10,072	,677	,791
Indikator Sarpras 5	18,9565	9,603	,646	,798
Indikator Sarpras 6	18,4087	11,402	,542	,819

## Reliability

		Notes	
Output Created			30-AUG-2015 04:29:37
Comments			
Input	Data	D:\TESIS 2015\UNHAN\Hendry\Data SPSS.sav	
	Active Dataset	DataSet0	
	Filter	<none>	
	Weight	<none>	
	Split File	<none>	
Missing Value Handling	N of Rows in Working Data File		115
	Matrix Input		
	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing. Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.	
Syntax	Cases Used	RELIABILITY /VARIABLES=x3.1 x3.2 x3.3 x3.4 x3.5 x3.6 x3.7 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA /SUMMARY=TOTAL.	
Resources	Processor Time		00:00:00,02
	Elapsed Time		00:00:00,01

[DataSet0] D:\TESIS 2015\UNHAN\Hendry\Data SPSS.sav

## Scale: ALL VARIABLES

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	115	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	115	100,0

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

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,883	7

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Indikator Budaya Organisasi 1	24,9739	11,219	,547	,882
Indikator Budaya Organisasi 2	25,0435	11,358	,683	,866
Indikator Budaya Organisasi 3	25,0087	11,061	,714	,862
Indikator Budaya Organisasi 4	25,1304	10,237	,683	,866
Indikator Budaya Organisasi 5	24,8000	10,653	,731	,859
Indikator Budaya Organisasi 6	24,8522	10,759	,721	,860
Indikator Budaya Organisasi 7	25,1304	10,746	,658	,868

## Reliability

		Notes	
Output Created			30-AUG-2015 04:29:57
Comments			
Input	Data	D:\TESIS 2015\UNHAN\Hendry\Data SPSS.sav	
	Active Dataset	DataSet0	
	Filter	<none>	
	Weight	<none>	
	Split File	<none>	
Missing Value Handling	N of Rows in Working Data File		115
	Matrix Input		
	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing. Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.	
Syntax	Cases Used	RELIABILITY /VARIABLES=y.1 y.2 y.3 y.4 y.5 y.6 y.7 y.8 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA /SUMMARY=TOTAL.	
	Processor Time		00:00:00,00
Resources	Elapsed Time		00:00:00,00

[DataSet0] D:\TESIS 2015\UNHAN\Hendry\Data SPSS.sav

## Scale: ALL VARIABLES

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	115	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	115	100,0

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

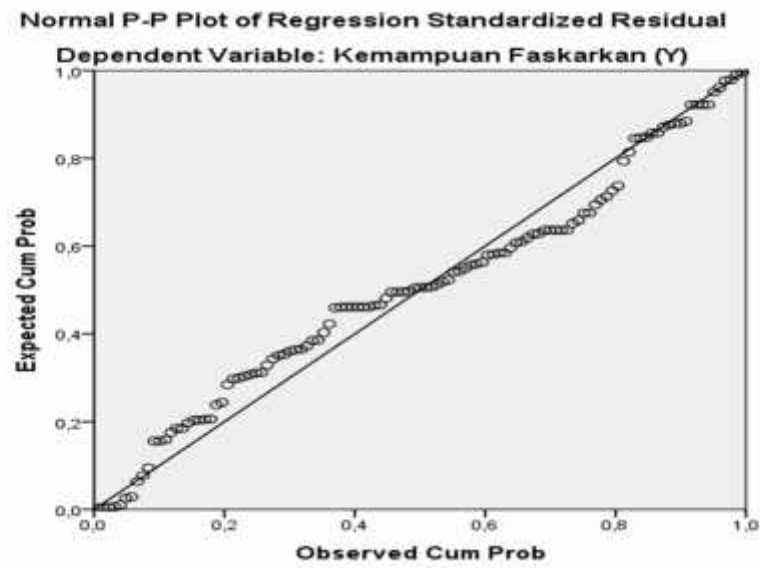
### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,908	8

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Indikator Kemampuan Fasharkan 1	28,6957	15,775	,730	,894
Indikator Kemampuan Fasharkan 2	28,6870	15,059	,707	,896
Indikator Kemampuan Fasharkan 3	28,4870	15,673	,755	,892
Indikator Kemampuan Fasharkan 4	28,9304	16,223	,581	,906
Indikator Kemampuan Fasharkan 5	28,7043	15,736	,746	,892
Indikator Kemampuan Fasharkan 6	28,8348	16,069	,626	,902
Indikator Kemampuan Fasharkan 7	28,5304	15,199	,789	,888
Indikator Kemampuan Fasharkan 8	28,4870	15,726	,711	,895

### Grafik Uji Normalitas



## Hasil Uji Normalitas

### NPar Tests

#### Notes

Output Created		30-AUG-2015 04:59:00
Comments		
Input	Data Active Dataset Filter Weight Split File N of Rows in Working Data File Definition of Missing	D:\TESIS 2015\UNHAN\Hendry\Data SPSS.sav DataSet0 <none> <none> <none> 115
Missing Value Handling	Cases Used	User-defined missing values are treated as missing. Statistics for all tests are based on cases with no missing data for any variables used.
Syntax		NPART TESTS /FRIEDMAN=x1 x2 x3 y /KENDALL=x1 x2 x3 y /STATISTICS QUANTILES /MISSING LISTWISE.
Resources	Processor Time Elapsed Time Number of Cases Allowed <sup>a</sup>	00:00:00,02 00:00:00,01 87381

a. Based on availability of workspace memory.

[DataSet0] D:\TESIS 2015\UNHAN\Hendry\Data SPSS.sav

#### Descriptive Statistics

	N	Percentiles		
		25th	50th (Median)	75th
Sumber Daya Manusia (X1)	115	23,0000	27,0000	30,0000
Sarana dan Prasarana (X2.)	115	20,0000	23,0000	25,0000
Budaya Organisasi (X3)	115	27,0000	29,0000	32,0000
Kemampuan Faskarkan (Y)	115	30,0000	32,0000	36,0000

### Friedman Test

#### Ranks

	Mean Rank
Sumber Daya Manusia (X1)	2,28
Sarana dan Prasarana (X2.)	1,09
Budaya Organisasi (X3)	2,74
Kemampuan Faskarkan (Y)	3,90

#### Test Statistics<sup>a</sup>

N	115
Chi-Square	286,998
df	3
Asymp. Sig.	,000

a. Friedman Test

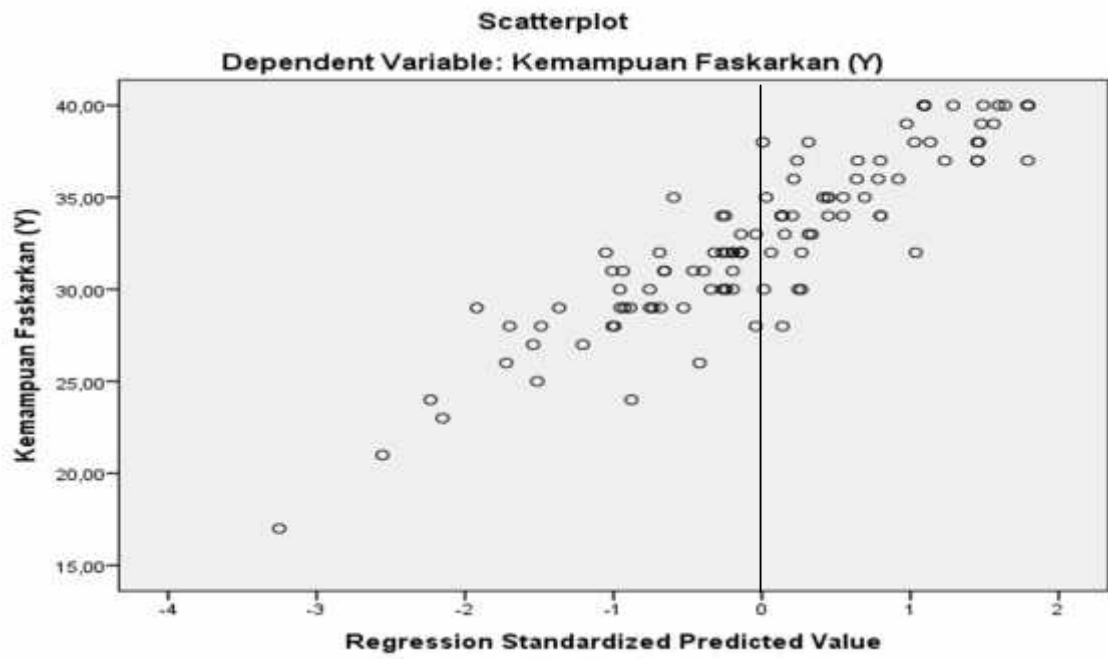
### Kendall's W Test

Ranks	
	Mean Rank
Sumber Daya Manusia (X1)	2,28
Sarana dan Prasarana (X2.)	1,09
Budaya Organisasi (X3)	2,74
Kemampuan Faskarkan (Y)	3,90

Test Statistics	
N	115
Kendall's W <sup>a</sup>	,832
Chi-Square	286,998
df	3
Asymp. Sig.	,000

a. Kendall's Coefficient of Concordance

### Grafik Uji *Heteroskedestisitas*



## Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

### Regression

		Notes	
Output Created			30-AUG-2015 05:06:34
Comments			
Input	Data Active Dataset Filter Weight Split File N of Rows in Working Data File	D:\TESIS 2015\UNHAN\Hendry\Data SPSS.sav DataSet0 <none> <none> <none>	
Missing Value Handling	Definition of Missing Cases Used	User-defined missing values are treated as missing. Statistics are based on cases with no missing values for any variable used. REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS CI(95) BCOV R ANOVA COLLIN TOL CHANGE ZPP /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) CIN(95) /NOORIGIN /DEPENDENT y /METHOD=ENTER x1 x2 x3 /PARTIALPLOT ALL /SCATTERPLOT=(y,*ZPRED) /RESIDUALS DURBIN HISTOGRAM(ZRESID) NORMPROB(ZRESID) /SAVE PRED ZPRED ADJPRED SEPPRED MAHAL COOK LEVER MCIN.	115
Syntax			
Resources	Processor Time Elapsed Time Memory Required Additional Memory Required for Residual Plots		00:00:01,88 00:00:01,40
Variables Created or Modified	PRE_1 ADJ_1 ZPR_1 SEP_1 MAH_1 COO_1 LEV_1 LMCI_1 UMCI_1	Unstandardized Predicted Value Adjusted Predicted Value Standardized Predicted Value Standard Error of Predicted Value Mahalanobis Distance Cook's Distance Centered Leverage Value 95% Mean Confidence Interval Lower Bound for y 95% Mean Confidence Interval Upper Bound for y	

[DataSet0] D:\TESIS 2015\UNHAN\Hendry\Data SPSS.sav

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Budaya Organisasi (X3), Sumber Daya Manusia (X1), Sarana dan Prasarana (X2.) <sup>b</sup>	.	Enter

- a. Dependent Variable: Kemampuan Fasharkan (Y)  
 b. All requested variables entered.

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	,901 <sup>a</sup>	,811	,806	1,98045	,811	58,866	3	111	,000	1,787

- a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi (X3), Sumber Daya Manusia (X1), Sarana dan Prasarana (X2.)  
 b. Dependent Variable: Kemampuan Fasharkan (Y)

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

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1869,301	3	623,100	58,866	,000 <sup>b</sup>
	Residual	435,360	111	3,922		
	Total	2304,661	114			

- a. Dependent Variable: Kemampuan Fasharkan (Y)  
 b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi (X3), Sumber Daya Manusia (X1), Sarana dan Prasarana (X2.)

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95,0% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF	
1	(Constant)	33,619	3,510			2,119	3,867						
	Sumber Daya Manusia (X1)	,516	,122	,489	4,233	,001	,077	,321	,663	,293	,133	,997	1,614
	Sarana dan Prasarana (X2.)	,382	,120	,303	3,180	,007	,028	,250	,710	,148	,065	,999	1,509
	Budaya Organisasi (X3)	,964	,118	,698	8,172	,000	,690	,958	,877	,756	,502	,917	1,933

a. Dependent Variable: Kemampuan Fasharkan (Y)

**Coefficient Correlations<sup>a</sup>**

Model		Budaya Organisasi (X3)	Sumber Daya Manusia (X1)	Sarana dan Prasarana (X2.)	
1	Correlations	Budaya Organisasi (X3)	1,000	,193	
		Sumber Daya Manusia (X1)	,193	1,000	
		Sarana dan Prasarana (X2.)	,477	,508	1,000
	Covariances	Budaya Organisasi (X3)	,005	,001	,002
		Sumber Daya Manusia (X1)	,001	,004	,002
		Sarana dan Prasarana (X2.)	,002	-,002	,005

a. Dependent Variable: Kemampuan Fasharkan (Y)

**Collinearity Diagnostics<sup>a</sup>**

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	Sumber Daya Manusia (X1)	Sarana dan Prasarana (X2.)	Budaya Organisasi (X3)
1	1	3,968	1,000	,00	,00	,00	,00
	2	,017	15,112	,47	,03	,30	,01
	3	,009	21,050	,00	,90	,21	,18
	4	,006	26,108	,53	,06	,48	,82

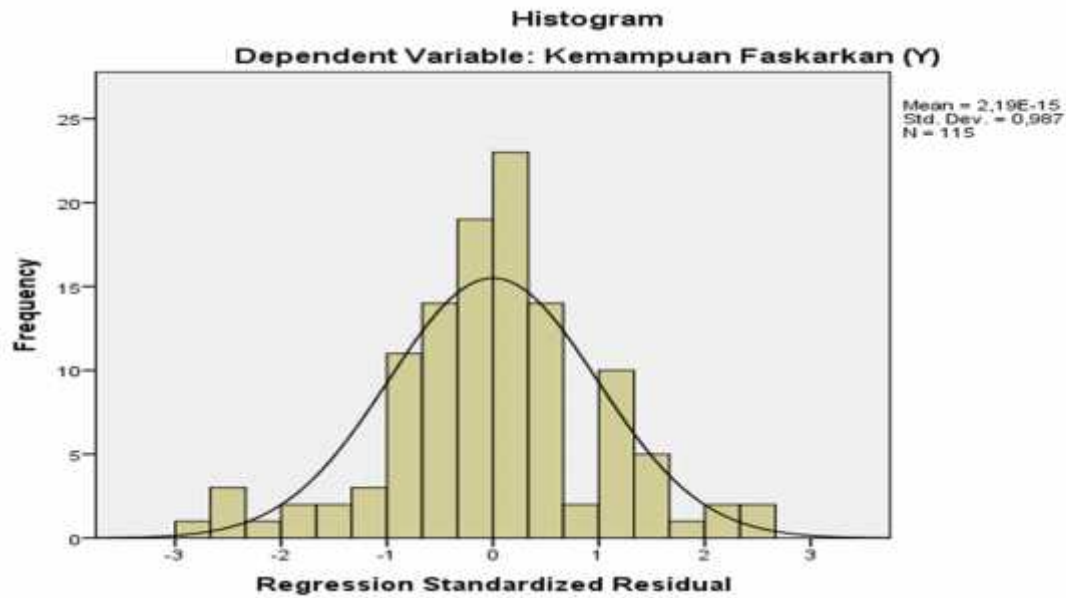
a. Dependent Variable: Kemampuan Fasharkan (Y)

**Residuals Statistics<sup>a</sup>**

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	19,5981	40,0227	32,7652	4,04937	115
Std. Predicted Value	-3,252	1,792	,000	1,000	115
Standard Error of Predicted Value	,187	1,307	,344	,136	115
Adjusted Predicted Value	19,9382	40,1638	32,7462	4,05049	115
Residual	-5,32736	5,21008	,00000	1,95421	115
Std. Residual	-2,690	2,631	,000	,987	115
Stud. Residual	-2,720	2,666	,004	1,009	115
Deleted Residual	-5,57427	5,34897	,01902	2,04720	115
Stud. Deleted Residual	-2,803	2,743	,003	1,023	115
Mahal. Distance	,020	48,659	2,974	4,843	115
Cook's Distance	,000	,359	,013	,038	115
Centered Leverage Value	,000	,427	,026	,042	115

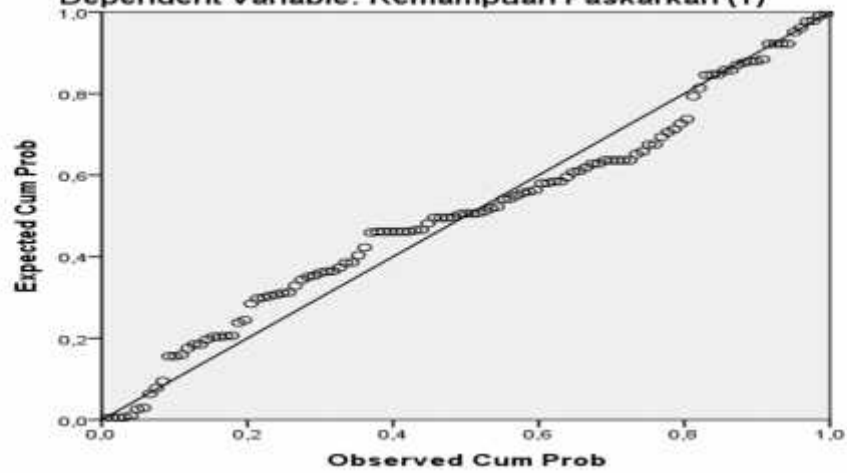
a. Dependent Variable: Kemampuan Fasharkan (Y)

**Charts**



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Kemampuan Faskarkan (Y)



Scatterplot

Dependent Variable: Kemampuan Faskarkan (Y)

