

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR*

(Studi Persepsi pada Karyawan Kantor Pusat PT. TASPEN (PERSERO))

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat untuk Memperoleh

Gelar Sarjana Ekonomi Program Studi Manajemen

Universitas Pendidikan Indonesia



Oleh

NURYONO HARYADI

1602340

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS PENDIDIKAN EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA

2020

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR*

(Studi Persepsi pada Karyawan Kantor Pusat PT. TASPEN (PERSERO))

Oleh:

NURYONO HARYADI

1602340

Sebuah skripsi yang diajukan untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis

© Nuryono Haryadi 2020

Universitas Pendidikan Indonesia

Agustus 2020

Hak Cipta dilindungi undang-undang.

Skripsi ini tidak boleh diperbanyak seluruhnya atau sebagian,
dengan dicetak ulang, difoto kopi, atau cara lainnya tanpa ijin dari penulis.

Nuryono Haryadi, 2020

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

LEMBAR PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi yang berjudul "**Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Studi Persepsi pada Karyawan Kantor Pusat PT. TASPEN (PERSERO))**" beserta seluruh isinya adalah sepenuhnya karya saya sendiri. Tidak ada bagian di dalamnya yang merupakan plagiat dari karya orang lain. Saya tidak melakukan penjiplakan atau pengutipan dengan cara-cara yang tidak sesuai dengan etika yang berlaku dalam masyarakat keilmuan.

Atas pernyataan ini, saya siap menanggung resiko atau sanksi yang dijatukan kepada saya apabila kemudian ditemukan adanya pelanggaran keilmuan karya saya ini, atau ada klaim dari pihak lain terhadap keaslian karya saya ini.

Bandung, Agustus 2020

Yang membuat pernyataan

Nuryono Haryadi

NIM. 1602340

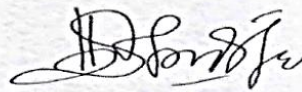
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI
PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP *ORGANIZATIONAL*
CITIZENSHIP BEHAVIOR
(Studi Persepsi Pada Karyawan Kantor Pusat PT. TASPEN (PERSERO))

Nuryono Haryadi

1602340

Disetujui dan disahkan oleh:

Dosen Pembimbing I



Dr. Rofi Rofaida, S.P., M.Si.

NIP : 197302052005012003

Dosen Pembimbing II



Annisa Ciptagustia, SE., M.Si.

NIP : 198702012015042002

Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Heny Hendrayanti, S.IP., MM.

NIP : 197610112005012002

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS PENDIDIKAN EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA
BANDUNG
2020

ABSTRAK

Nuryono Haryadi (1602340) “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Karyawan Kantor Pusat PT. TASPEN (PERSERO)”. Dibawah bimbingan Dr. Rofi Rofaida S.P., M.Si. dan Annisa Ciptagustia, SE., M.Si.

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh adanya gap antar generasi di Kantor Pusat PT. TASPEN (PERSERO), dimana gap antar generasi tersebut menimbulkan permasalahan sumber daya manusia bagi perusahaan seperti rendahnya *Organizational Citizenship Behavior* karyawan Kantor Pusat PT. TASPEN (PERSERO), maka dari itu penelitian ini akan berfokus pada *Organizational Citizenship Behavior*. Dan melihat dari latar belakang munculnya permasalahan ini, peneliti menganggap bahwa Budaya Organisasi dapat menjadi solusi untuk mengatasi permasalahan ini. Tujuan dari penelitian ini ialah untuk mengetahui gambaran Budaya Organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* di Kantor Pusat PT. TASPEN (PERSERO) dan juga untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* di Kantor Pusat PT. TASPEN (PERSERO).

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif verifikatif dengan populasi sebanyak 435 karyawan dan sampel 81 karyawan Kantor Pusat PT. TASPEN (PERSERO). dengan menggunakan teknik sampling *propotionate stratified random sampling*. Teknik analisis yang digunakan adalah koefisien korelasi *pearson product moment* dan analisis regresi sederhana. Pengujian hipotesis menggunakan Uji-t untuk melihat pengaruh secara parsial.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi Kantor Pusat PT. TASPEN (PERSERO) berada pada kategori sedang dan *Organizational Citizenship Behavior* berada pada kategori kuat. Dan dari hubungan kedua variabel tersebut diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0.641 dengan perolehan tingkat signifikansi sebesar 0,000 dan koefisien determinasi sebesar 41.1%, Maka ini menunjukkan Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, *Organizational Citizenship Behavior*

ABSTRACT

Nuryono Haryadi (1602340) "The Influence of Organizational Culture on Organizational Citizenship Behavior Employees at the Head Office of PT. TASPEN (PERSERO) ". Under the guidance of Dr. Rofi Rofaida S.P., M.Si. and Annisa Ciptagustia, SE., M.Si.

This research is motivated by the gap between generations at the Head Office of PT. TASPEN (PERSERO), where the gap between generations raises human resource problems for the company, such as the low Organizational Citizenship Behavior employees at the Head Office of PT. TASPEN (PERSERO), therefore this research will focused on Organizational Citizenship Behavior. And identify the background of this problem, researchers assumed that Organizational Culture can be a solution to overcome this problem. The purpose of this study was to determine the description of Organizational Culture and Organizational Citizenship Behavior at the Head Office of PT. TASPEN (PERSERO) and also to determine the effect of Organizational Culture on Organizational Citizenship Behavior at the Head Office of PT. TASPEN (PERSERO).

This research used descriptive verification method with a population of 435 employees and a samples of 81 employees of the Head Office of PT. TASPEN (PERSERO), by using a propotionate stratified random sampling technique. The analysis technique used Pearson product moment correlation coefficient and simple regression analysis. Hypothesis testing uses t-test to see the effect partially.

The results of this study indicate that the Organizational Culture of PT. TASPEN (PERSERO) is in the medium category and Organizational Citizenship Behavior is in the high category. And from the relationship between these two variables, the correlation coefficient value obtained is 0.641 with a significance level of 0.000 and a determination coefficient of 41.1%, this shows that Organizational Culture has a positive and significant effect on Organizational Citizenship Behavior.

Keywords: Organizational Culture, Organizational Citizenship Behavior

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmannirrahiim, puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah *Subhanahu wa ta'ala* karena atas rahmat dan ridha-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “**Pengaruh Budaya Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan Kantor Pusat PT. TASPEN (PERSERO)**”, tak lupa shalawat berserta salam semoga senantiasa tetap tercurah limpahkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad *Shallallaahu ‘Alaihi Wasallam*, juga kepada keluarganya, sahabatnya, dan kita umatnya dari awal hingga akhir jaman.

Penyusunan skripsi ini bertujuan untuk memenuhi sebagian syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi, Program Studi Manajemen, Universitas Pendidikan Indonesia. Penulis menyadari dalam skripsi ini masih banyak kekurangan dan masih jauh dari kata sempurna, hal itu dikarenakan adanya keterbatasan kemampuan dan pengetahuan penulis dalam menyusun skripsi ini. Walaupun demikian, besar harapan penulis skripsi ini dapat bermanfaat bagi banyak pihak dan khususnya bagi diri penulis sendiri. Kritik dan saran yang bersifat membangun tentunya sangat penulis perlukan guna perbaikan kualitas penulisan penelitian selanjutnya. Akhir kata, penulis ucapkan banyak terimakasih.

Bandung, Agustus 2020

Nuryono Haryadi

NIM. 1602340

UCAPAN TERIMAKASIH

Skripsi ini tidak semata-mata terselesaikan atas usaha dan kerja keras penulis sendiri, akan tetapi turut pula didukung oleh bantuan dari berbagai pihak yang terkait baik secara langsung maupun tidak langsung. Oleh karena itu, pada kesempatan ini dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan rasa terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Ayahanda bapak Irawan dan Almarhumah Ibunda tercinta Lestari bin Slamet selaku orang tua penulis yang telah mengasahi penulis sejak kecil, terimakasih telah mengajarkan penulis tentang berbagai macam hal di dunia ini, termasuk membaca dan menulis. Semoga setiap kata yang tertulis dalam skripsi ini menjadi ladang pahala bagi kedua orang tua penulis. Kemudian tak lupa untuk kakak-kakak penulis tercinta Tim Pandawa Lima yaitu Rochimat, Heri Wasono, Adi Subekti dan Nurdiarto, terkhusus untuk kakaku yang keempat Nurdiarto yang sudah menjadi tulang punggung keluarga, ikut membiayai segala kebutuhan penulis, terimakasih banyak untuk kerja kerasnya selama ini.
2. Bapak Prof. Dr. H. M. Solehuddin, M.Pd, MA. selaku Rektor Universitas Pendidikan Indonesia.
3. Bapak Prof. Dr. H. Eeng Ahman, MS, selaku Dekan FPEB.
4. Ibu Dr. Heny Hendrayati, S.IP., MM selaku Ketua Program Studi Manajemen sekaligus dosen pembimbing akademik yang telah memberikan arahan dan dukungan selama penulis menjalani perkuliahan di Program Studi Manajemen.
5. Ibu Dr. Rofi Rofaida S.P., M.Si., selaku Pembimbing I yang dengan kesabarannya telah membimbing dan senantiasa memberikan saran, solusi, serta arahan kepada penulis dalam menyelesaikan penyusunan skripsi ini, semoga ibu selalu diberikan kesehatan dan senantiasa berada dalam lindungan Allah SWT.
6. Ibu Annisa Ciptagustia, SE., M.Si., selaku Pembimbing II yang dengan kesabarannya telah membimbing dan senantiasa memberikan saran, solusi, serta arahan kepada penulis dalam menyelesaikan penyusunan

skripsi ini, semoga ibu selalu diberikan kesehatan dan senantiasa berada dalam lindungan Allah SWT.

7. Seluruh dosen dan staf Program Studi Manajemen yang senantiasa membimbing, memberikan ilmu serta mengajarkan penulis sejak awal masa perkuliahan hingga akhir perkuliahan.
8. Seluruh dosen FPEB serta dosen MKDU yang telah memberikan ilmu-ilmu yang sangat berharga untuk penulis sejak awal hingga akhir perkuliahan.
9. Seluruh staf FPEB terutama bagian akademik dan kemahasiswaan yang selalu membantu dan memberikan informasi tentang perkuliahan dan lainnya.
10. Seluruh karyawan Kantor Pusat PT. TASPEN (PERSERO) yang telah banyak membantu dan turut berpartisipasi dalam menyelesaikan penelitian penulis.
11. Keluarga Besar Manajemen UPI angkatan 16, ZESTIEN! Muhammad Anky selaku ketua angkatan yang bersama teman-teman yang lain sudah membuat angkatan ini menjadi angkatan yang luar biasa. Terimakasih, semoga ikatan ini tetap selalu terjaga, Family! Pride and Honor!
12. Teman seperjuangan dalam mengerjakan skripsi Mirda, Winny, Zelin dan Ditta, terimakasih sudah membantu dan memotivasi penulis dalam mengerjakan skripsi, semoga ilmu yang kita dapatkan dapat bermanfaat.
13. Teman-teman Bangbuters, terimakasih sudah menemani dan berbagi banyak hal indah dengan penulis selama menjalani masa perkuliahan. Billy Idan sebagai El Patron, yang sudah penulis anggap seperti saudara sendiri, terimakasih sudah menjadi sahabat yang baik dan merekomendasikan serial film Game of Thrones. Rafi dan Azka terimakasih sudah menjadi teman awal diperkuliahan dan mengingatkan kembali pada game CTR, Suikoden dll. Alief, Niaz, Hanafi dan Rivaldo terimakasih kalian sudah sangat baik kepada penulis, kalian adalah orang yang paling sering penulis uliti. Maul, Atsal dan Rara terimakasih untuk cerita cinta yang sangat menginspirasi. Dan teman bangbuters lainnya kalian luar biasa gais, INGAT!! berlibur lima hari ke pantai

sembari menanti nilai ekonomi mikro muncul di sini adalah sebuah ide yang sangat buruk. Juga, teman Bangbuters yang sudah berpulang ke pangkuan Allah SWT. almarhum Indra Rukmana, terimakasih sudah mengajarkan banyak hal bagi penulis, semoga Indra ditempatkan di tempat yang terbaik di sisi Allah SWT.

14. Teman-teman barkode/ mata lelaki/ cumi-cumi/ pemuda korporat/ geng kapak terimakasih telah mengisi hari-hari penulis di masa perkuliahan dengan canda tawa, kalian membuat dunia perkuliahan penulis menjadi lebih bermakna. Terkhusus untuk Ramadhan Agris yang sangat ulet mengajarkan penulis dalam bermain kartu. Ihsan Azhari sebagai sesama penggemar Manchester United, semoga kita dan Alief bisa berkunjung ke Old Trafford kelak.
15. Teman-teman SMA, Rida Sanusi, Ilham Fikry, Benyta, Nabila Eva, Mongga, Hilman, Irma dan Rendi yang telah menjadi sahabat penulis sejak lama, ikut serta dalam membentuk pola pikir dan membuka pandangan penulis berkaitan dengan banyak hal di dunia ini.
16. Keluarga Besar IMAGE UPI yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk belajar, menambah relasi, mengenal dunia organisasi serta pengalaman selama tiga periode kepengurusan.
17. Rekan-rekan di Image, Intan Uswatun, Irwan Satria dan Thofhan Y. yang telah menjadi teman dekat penulis ketika berbagi pengalaman di IMAGE saat menjabat bersama di Departemen Keorganisasian.
18. Pihak-pihak lainnya yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu. Terima kasih atas saran, pendapat, arahan, bimbingan, dorongan, kritik yang membangun serta doanya.

Semoga Allah *Subhanahu wa ta'ala* membalas semua kebaikan yang telah diberikan kepada penulis dalam proses menyelesaikan penyusunan skripsi.

Bandung, Agustus 2020

Penulis

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
UCAPAN TERIMA KASIH	iv
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian	8
1.4.1 Manfaat Teoritis	8
1.4.2 Manfaat Praktis	8
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS ...	9
2.1 Kajian Pustaka	9
2.1.1 <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	9
2.1.2 <i>Budaya Organisasi</i>	13
2.1.3 Penelitian Terdahulu	23
2.2 Kerangka Pemikiran	29
2.2.1 Paradigma Penelitian	31
2.3 Hipotesis	32
BAB III METODE PENELITIAN	34
1.1. Objek Penelitian	34
1.1.1. Variabel Penelitian	34
1.1.2. Tempat Penelitian	34
1.2. Metode Penelitian dan Desain Penelitian	34
1.2.1. Metode Penelitian	34
1.2.2. Desain Penelitian	34
1.3. Operasionalisasi Variabel	35

1.4.	Sumber Data dan Teknik Pengambilan Data	39
1.4.1.	Sumber Data.....	39
1.4.2.	Teknik Pengumpulan Data.....	40
1.5.	Populasi, Sampel dan Teknik Penarikan Sampel	41
1.5.1.	Populasi.....	41
1.5.2.	Sampel.....	41
1.5.3.	Teknik Penarikan Sampel	42
1.6.	Uji Instrumen Penelitian.....	43
1.6.1.	Uji Validitas	43
1.6.2.	Uji Reliabilitas	46
1.7.	Rancangan Analisis dan Uji Hipotesis	47
1.7.1.	Rancangan Analisis Data	47
1.7.2.	<i>Method of Successive Interval (MSI)</i>	51
1.7.3.	Analisis Korelasi	52
1.7.4.	Koefisien Determinasi.....	53
1.7.5.	Uji Hipotesis	53
1.7.6.	Analisis Regresi Linier Sederhana	54
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		56
2.1.	Hasil Penelitian.....	56
4.1.1	Gambaran Umum Objek Penelitian.....	56
4.1.1.1	Profil Perusahaan	56
4.1.1.2	Logo Perusahaan	57
4.1.1.3	Visi Dan Misi Perusahaan.....	57
4.1.1.4	Budaya Perusahaan	58
4.1.1.5	Struktur Perusahaan	59
4.1.2	Gambaran Umum Responden.....	60
4.1.2.1	Gambaran Umum Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	60
4.1.2.2	Gambaran Umum Responden Berdasarkan Usia.....	60
4.1.2.3	Gambaran Umum Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan.....	61
4.1.2.4	Gambaran Umum Responden Berdasarkan Lama Berkerja	62
4.1.3	Gambaran Umum Variabel Penelitian.....	63
4.1.3.1	Gambaran Umum Variabel Budaya Organisasi.....	63
4.1.3.2	Gambaran Umum Variabel <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	77

4.1.4	Hasil Pengujian Statistika	86
4.1.4.1	Uji Normalitas.....	86
4.1.4.2	Analisis Korelasi.....	88
4.1.4.3	.Analisis Koefisien Determinasi	90
4.1.4.4	Uji Hipotesis (Uji t)	91
4.1.4.5	Analisis Regresi Linier Sederhana.....	92
2.2.	Pembahasan	93
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....		96
3.1.	Kesimpulan.....	96
3.2.	Saran	97
DAFTAR PUSTAKA		100
LAMPIRAN.....		104

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Rekapitulasi Hasil Kuisisioner Pra Penelitian OCB.....	4
Tabel 1.2 Budaya Organisasi PT. TASPEN	6
Tabel 2 1 Penelitian Terdahulu	23
Tabel 3.1 Operasional Variabel (X).....	35
Tabel 3.2 Operasional Variabel (Y).....	38
Tabel 3. 3 Komposisi Karyawan Berdasarkan Unit/Divisi.....	41
Tabel 3 4 Proporsi Sampel Responden Penelitian	43
Tabel 3. 5 Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi	44
Tabel 3. 6 Hasil Uji Validitas Organizational Citizenship Behavior	45
Tabel 3. 7 Hasil Uji Reliabilitas.....	47
Tabel 3.8 Kriteria Bobot Nilai Alternatif.....	48
Tabel 3.9 Rekapitulasi Data	48
Tabel 3.10 Pengubahan Data Ordinal ke Interval	51
Tabel 3.11 Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi.....	53
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	60
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	60
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan.....	61
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Berkerja	62
Tabel 4.5 Nilai Indeks Budaya Organisasi.....	64
Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Variabel Budaya Organisasi	64
Tabel 4.7 Tabel Frekuensi Jawaban Berdasarkan Dimensi <i>Involvement</i>	65
Tabel 4.8 Tabel Frekuensi Jawaban Berdasarkan Dimensi <i>Consistency</i>	68
Tabel 4.9 Tabel Frekuensi Jawaban Berdasarkan Dimensi <i>Adaptability</i>	70
Tabel 4.10 Tabel Frekuensi Jawaban Berdasarkan Dimensi <i>Mission</i>	73
Tabel 4.11 Rekapitulasi Tanggapan mengenai Budaya Organisasi	75
Tabel 4.12 Nilai Indeks <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	78
Tabel 4.13 Distribusi Frekuensi Variabel <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	78
Tabel 4.14 Tabel Frekuensi Jawaban Berdasarkan Dimensi <i>Altruism</i>	80
Tabel 4.15 Tabel Frekuensi Jawaban Berdasarkan Dimensi <i>Civic Virtue</i>	81
Tabel 4.16 Tabel Frekuensi Responden Berdasarkan Dimensi <i>Conscientiousness</i>	82
Tabel 4.17 Tabel Frekuensi Jawaban Berdasarkan Dimensi <i>Courtesy</i>	83
Tabel 4.18 Tabel Frekuensi Jawaban Berdasarkan Dimensi <i>Sportmanship</i>	84
Tabel 4.19 Rekapitulasi Tanggapan mengenai <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	85
Tabel 4.20 Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov	88
Tabel 4.21 Hasil Uji Korelasi	89
Tabel 4.22 Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi	89
Tabel 4.23 Output Koefisien Determinasi	90

Tabel 4.24 Nilai Signifikansi Uji t	91
Tabel 4.25 <i>Output</i> Koefisien Regresi.....	92

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Komposisi Karyawan Berdasarkan Jenjang Usia	2
Gambar 2.1 The Competing Value Framework.....	16
Gambar 2.2 The Denison Organizational Culture Model	19
Gambar 2.3 Model Dasar Perilaku Organisasi Tingkat I.....	29
Gambar 2.4 Model Dasar Perilaku Organisasi Tingkat II.....	30
Gambar 2.5 Kerangka Pemikiran	31
Gambar 2.6 Paradigma Pemikiran	32
Gambar 4.1 Logo PT. TASPEN (PERSERO)	57
Gambar 4.2 Budaya Perusahaan PT. TASPEN (PERSERO)	58
Gambar 4.3 Struktur Organisasi PT. TASPEN (PERSERO).....	59
Gambar 4.4 Garis Kontinum Nilai Indeks Budaya Organisasi	65
Gambar 4.5 Garis Kontinum Nilai Indeks <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	79
Gambar 4.6 Uji Normalitas P-Plot	87

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN I ADMINISTRATIF	105
LAMPIRAN II KUESIONER PENELITIAN	115
LAMPIRAN III DATA ORDINAL	122
LAMPIRAN IV DATA INTERVAL MSI (Method of Successive Interval)	127
LAMPIRAN V OUTPUT SPSS UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS	137
LAMPIRAN VI OUTPUT SPSS DISTRIBUSI FREKUENSI	153
LAMPIRAN VII OUTPUT SPSS UJI NORMALITAS	156
LAMPIRAN VIII OUTPUT SPSS KORELASI DAN REGRESI	158
LAMPIRAN IX DAFTAR RIWAYAT HIDUP	161