

**HUBUNGAN ANTARA SEMANGAT KERJA DENGAN
PRODUKTIVITAS KERJA PADA KARYAWAN PT NITTOH
PRESISI INDONESIA**

ZANUAR MIRADZKY

8105108122



Skripsi ini ditulis untuk memenuhi salah satu persyaratan mendapatkan gelar Sarjana Pendidikan pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN EKONOMI
KONSENTRASI PENDIDIKAN ADM. PERKANTORAN
JURUSAN EKONOMI DAN ADMINISTRASI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
2014**

**CORRELATION BETWEEN MORALE WITH
PRODUCTIVITY ON EMPLOYEES PT NITTOH PRESISI
INDONESIA**

**ZANUAR MIRADZKY
8105108122**

This scientific paper is written to meet the requirements to get a Bachelor's Degree Education on Faculty of Economy, States University of Jakarta.

**PROGRAM STUDY OF ECONOMIC EDUCATION
CONCENTRATE OF EDUCATION ADMINISTRATION
OFFICE
DEPARTMENT OF ECONOMIC AND ADMINISTRATION
FACULTY OF ECONOMIC
STATES UNIVERSITY OF JAKARTA
2014**

ABSTRAK

ZANUAR MIRADZKY. 8105108122. Hubungan antara Semangat kerja dengan Produktivitas Kerja Pada Karyawan PT Nittoh Presisi Indonesia. Skripsi, Jakarta : Program Studi Pendidikan Administrasi Perkantoran, Jurusan Ekonomi dan Administrasi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta. 2014.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara semangat kerja dengan produktivitas kerja pada karyawan PT Nittoh Presisi Indonesia. Penelitian ini dilakukan selama dua bulan terhitung mulai bulan April sampai Mei 2014. Metode penelitian yang digunakan adalah metode survei dengan pendekatan korelasional. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Nittoh Presisi Indonesia yang berjumlah 1467 karyawan. Sedangkan populasi terjangkau adalah karyawan tetap bagian *lens Pr Po* dengan jumlah karyawan tetap pada bagian *lens Pr Po* adalah 188 karyawan. dengan sampel sebanyak 123 karyawan dengan menggunakan teknik *simple random sampling*. Instrumen yang digunakan untuk memperoleh data variabel X (semangat kerja) dengan menggunakan kuesioner berdasarkan skala *Likert*. Sedangkan untuk variabel Y (produktivitas kerja) diperoleh dari data sekunder perusahaan. Teknik analisis data dimulai dengan mencari persamaan regresi yang didapat adalah $\hat{Y} = -2.01 + 0,55X$. Hasil uji normalitas Liliefors menghasilkan $L_{hitung} = 0.2107$ sedangkan $L_{tabel} = 0.886$, karena $L_{hitung} < L_{tabel}$ maka variabel X dan Y berdistribusi normal. Uji keberartian regresi menghasilkan F_{hitung} sebesar 223.43 dan F_{tabel} sebesar 3.94 $F_{hitung} (276.87) > F_{tabel} (3.94)$ yang berarti persamaan regresi tersebut signifikan. Uji kelinieran regresi menghasilkan $F_{tabel} = 2.45$ sedangkan $F_{hitung} = 2.34$. $F_{hitung} (2.34) < F_{tabel} (2.45)$ sehingga disimpulkan bahwa persamaan regresi linier. Uji koefisien korelasi product moment menghasilkan $r_{xy} = 0.81$. Uji keberartian koefisien korelasi dengan menggunakan uji-t, menghasilkan $t_{hitung} (15.04) > t_{tabel} (1,645)$. Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara Semangat Kerja dengan Produktivitas Kerja pada Karyawan PT Nittoh Presisi Indonesia. Dengan uji koefisien determinasi 65% maka dapat disimpulkan terdapat hubungan yang positif antara semangat kerja dengan produktivitas kerja.

ABSTRACT

Zanuar Miradzky. Correlation Between Morale With productivity on Employees PT Nittoh Presisi Indonesia. Skripsi, Jakarta: Concentration of Office Administration Study Program of Economics Education, Department Economics Administration, Faculty of Economic, State University of Jakarta, 2014.

The purpose of this research is to detect correlation between Morale with Productivity on employees PT Nittoh Presisi Indonesia. The research is done during for two months since April until Mai 2014. The method of research is survey method with correlation approach. The population research was all of employees with total 1467 employees, while the population affordable is lens pr po employees with total 188 employees and 123 employees for sampling and used simple random sampling. Instrument that used to get variable data X (Morale) measured by questionnaire using Likert Scale. For Variable Y (Productivity) was also measured by secondary data from PT Nittoh Presisi Indonesia. The analysis test by finding regression equation, that is $\hat{Y} = -2.01 + 0,55X$, while analysis rules test that is test normalitas while analysis rules test that is test normalitas regression estimation error Y on X with test liliefors got $L_{hitung} 0,2107 < L_{tabel} 0,886$, matters this means sample comes from population normal distribution. Significancy test and regression linearity by using analysis table varians (anava) got regression similarity $F_{hitung} 223.43 > F_{tabel} 3.94$ that declare regression very mean with regression linearity test that produce $F_{hitung} 2.34 < F_{tabel} 2,45$ that show that regression model that used linear. Correlation coefficient hypothesis test is done with formula product moment produce r_{xy} as big as 0,81. Significancy test with t_{hitung} as big as 15.04 dan $t_{tabel} 1,645$. Because $t_{count} > t_{tabel}$, from watchfulness result so researcher can conclude that found connection significant between Morale with Productivity on employee PT Nittoh Presisi Indonesia. Determination coefficient test produces KD as big as 65 %. So can be taken conclusion found which are positive connection and significant between Morale with Productivity.

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Penanggung Jawab
Dekan Fakultas Ekonomi



Drs. Dedi Purwana ES, M.Bus
NIP. 19671207 199203 1 002

Nama	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
1. <u>Darma Rika S, S.pd., M.SE</u> NIP. 19830324 200912 2 002	Ketua		2 Juli 2014
2. <u>Umi Widiastuti, SE., ME</u> NIP. 19761211 200012 2 001	Sekretaris		2 Juli 2014
3. <u>Dra. RR. Ponco Dewi K, MM</u> NIP. 19590403 198403 2 001	Penguji Ahli		2 Juli 2014
4. <u>Dra. Nuryetty Zain, MM</u> NIP. 19550222 198602 2 001	Pembimbing I		2 Juli 2014
5. <u>Maisaroh, SE., M.Si</u> NIP. 19740923 200801 2 012	Pembimbing II		2 Juli 2014

Tanggal Lulus : 23 Juni 2014.

PERNYATAAN ORISINALITAS

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan Karya asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana, baik di Universitas Negeri Jakarta maupun di Perguruan Tinggi lain.
2. Skripsi ini belum dipublikasikan, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan dalam daftar pustaka.
3. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Universitas Negeri Jakarta.

Jakarta, Juni 2014

Yang Membuat Pernyataan



Zanuar Miradzky

NIM. 8105108122

LEMBAR PERSEMBAHAN

Puji syukur saya panjatkan kehadiran Allah SWT atas limpahan rahmat dan hidayah-Nya.

Tak lupa salawat dan salam kepada junjungan Nabi Besar Muhammad SAW.

Karya ini saya persembahkan untuk orang tua saya atas doanya dan dukungannya yang selalu mengingatkan saya agar tidak mudah menyerah dan harus selalu berusaha. Dan juga untuk teman – teman seperjuangan Pendidikan Administrasi Perkantoran yang selalu mendukung dan menyemangati.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah puji syukur peneliti panjatkan kehadiran Allah SWT atas limpahan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat melaksanakan penelitian dan menyusun skripsi ini dengan baik. Tidak lupa Salam dan sholawat tetap tercurah kepada Rasulullah sebagai penyempurna akhlak umat manusia dan pembawa kabar bahagia bagi orang-orang yang beriman.

Skripsi ini penulis susun untuk memenuhi salah satu persyaratan akademik guna menyelesaikan studi pada Program Studi Pendidikan Ekonomi, Konsentrasi Pendidikan Administrasi Perkantoran, Jurusan Ekonomi dan Administrasi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta. Adapun judul penulisan skripsi ini adalah “Hubungan Semangat Kerja dengan Produktivitas Kerja Pada Karyawan PT Nittoh Presisi Indonesia.”

Dalam penyusunan penulisan skripsi ini penulis mendapatkan banyak bimbingan, dorongan dan bantuan dari berbagai pihak, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan. Untuk itu perkenankan penulis untuk menghaturkan banyak terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Dra. Nuryetty Zain, MM selaku Dosen Pembimbing Materi yang memberikan bimbingan dan saran kepada peneliti sampai akhir penyusunan skripsi ini.
2. Maisaroh, SE, M.Si, selaku Dosen Pembimbing Statistik yang memberikan bimbingan dan saran dengan penuh kepada peneliti sampai akhir penyusunan skripsi ini.

3. Darma Rika S, S.Pd., M.SE selaku Ketua Konsentrasi Pendidikan Administrasi Perkantoran Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.
4. Dr. Siti Nurjanah, SE., M.Si selaku Ketua Program Studi Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.
5. Drs. Nurdin Hidayat, MM, M.Si selaku Ketua Jurusan Ekonomi dan Administrasi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.
6. Drs. Dedi Purwana ES, M.Bus selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.
7. Seluruh Dosen Jurusan Ekonomi dan Administrasi terutama Dosen Konsentrasi Pendidikan Administrasi Perkantoran.
8. PT Nittoh Presisi Indonesia yang telah memberi kesempatannya untuk melakukan penelitian.
9. Keluarga besar yang senantiasa memberikan semangat serta doa dan selalu mendukung baik moril maupun materil di setiap saat.

Semoga segala bentuk yang peneliti terima dari berbagai pihak dibalas oleh Allah SWT. Dan semoga skripsi ini bermanfaat bagi siapa saja yang membutuhkannya, khususnya pada lingkungan Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta. Semoga segenap aktivitas yang kita lakukan mendapat bimbingan dan ridho dari-Nya. Amin.

Jakarta, Juni 2014

Peneliti

DAFTAR ISI

	Halaman
JUDUL PENELITIAN	i
ABSTRAK	ii
<i>ABSTRACT</i>	iii
LEMBAR PENGESAHAN	iv
PERNYATAAN ORISINALITAS	v
LEMBAR PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	5
C. Pembatasan Masalah	5
D. Perumusan Masalah	6
E. Kegunaan Penelitian	6
BAB II KAJIAN TEORETIK	
A. Deskripsi Konseptual	
1. Produktivitas Kerja	7
A. Semangat Kerja	16
B. Hasil Penelitian yang Relevan	20
C. Kerangka Teoretik	23
D. Perumusan Hipotesis Penelitian	25

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Tujuan Penelitian	26
B. Tempat dan Waktu Penelitian	26
C. Metode Penelitian	26
D. Populasi dan Sampling	27
E. Teknik Pengumpulan Data	
1. Produktivitas Kerja	28
2. Semangat Kerja	29
F. Teknik Analisis Data	
1. Mencari Persamaan Regresi.....	33
2. Uji Persyaratan Analisis	
a. Menguji Normalitas Galat Taksiran	34
b. Uji Linieritas Regresi	35
3. Uji Hipotesis	
a. Uji Keberartian Regresi.....	37
b. Uji Koefisien Korelasi	37
c. d. Uji Keberartian Koefisien Korelasi (Uji-t)	37
d. Uji Koefisien Determinasi.....	38

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data	
1. Data Produktivitas Kerja	39
2. Data Semangat Kerja	41
B. Pengujian Hipotesis	
1. Uji Persamaan Regresi	44
2. Uji Persyaratan Analisis	
a. Uji Normalitas.....	45
b. Uji Linieritas Regresi	45
3. Uji Hipotesis	
a. Uji Keberartian Regresi	46
b. Uji Koefisien Korelasi	47
4. Uji Keberartian Koefisien Korelasi.....	47

5. Uji Koefisien Determinasi	48
C. Pembahasan.....	48
BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN	
A. Kesimpulan	50
B. Implikasi.....	50
C. Saran.....	51
DAFTAR PUSTAKA	53
LAMPIRAN-LAMPIRAN	55
RIWAYAT HIDUP	122

DAFTAR TABEL

Tabel	Judul	Halaman
Tabel III.1	Tabel Instrumen Variabel X	29
Tabel III.2	Skala Penilaian Variabel X	30
Tabel III.3	Daftar Analisis Varians (ANOVA) Regresi Linier Sederhana .	36
Tabel IV.1	Tabel Distribusi Frekuensi Produktivitas (variabel Y).....	40
Tabel IV.2	Tabel Distribusi Frekuensi Semangat Kerja	42
Tabel IV.3	Tabel ANOVA	47

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Judul	Halaman
Gambar IV.1	Grafik Histogram Variabel Produktivitas	41
Gambar IV.2	Grafik Histogram Variabel Semangat Kerja	43
Gambar IV.3	Grafik Persamaan Regresi	44

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Kuesioner Ujicoba	55
Lampiran 2 Kuesioner Final	57
Lampiran 3 Uji Validitas	59
Lampiran 4 Uji Reliabilitas	61
Lampiran 5 Data Mentah Semangat Kerja	63
Lampiran 6 Data Indikator Semangat Kerja	67
Lampiran 7 Data Jumlah Produksi Karyawan	68
Lampiran 8 Penilaian Produktivitas Karyawan	71
Lampiran 9 Deskripsi Data Semangat Kerja	74
Lampiran 10 Deskripsi Data Produktivitas Kerja	79
Lampiran 11 Data Mentah X dan Y	84
Lampiran 12 Analisis Regresi	87
Lampiran 13 Uji Normalitas Galat Taksiran	90
Lampiran 14 Uji Linieritas Regresi	95
Lampiran 15 Uji Koefisien Korelasi	99
Lampiran 16 Z tabel	104
Lampiran 17 Nilai – Nilai Distribusi t	105
Lampiran 18 Nilai – Nilai r Product Moment	106
Lampiran 19 Nilai – Nilai Untuk Distribusi F	107
Lampiran 20 Surat Permohonan Penelitian	111
Lampiran 21 Surat Pernyataan Telah Melakukan Penelitian	112

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi ini perkembangan teknologi dan informasi sudah semakin berkembang. Hal ini akan memberikan kesempatan untuk tenaga kerja asing agar dapat bekerja di Indonesia. Sehingga perusahaan – perusahaan di Indonesia semakin mempunyai daya saing dan memiliki strategi matang agar dapat memiliki daya saing dengan perusahaan lain. Hal ini dilakukan agar Indonesia dapat memiliki daya saing di pasar domestik dan internasional.

Landasan dasar bagi perusahaan untuk mencapai keunggulan dalam persaingan salah satunya adalah dengan mengelola sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan. Salah satu faktor pengelolaan sumber daya tersebut adalah faktor sumber daya manusia yaitu tenaga kerja atau karyawan yang diharapkan dapat memiliki prestasi yang baik untuk mencapai tujuan perusahaan, yaitu berupa laba atau keuntungan yang di dapat selama kegiatan perusahaan berlangsung. Karyawan sebagai pengendali aktivitas perusahaan, sudah seharusnya mendapatkan perhatian lebih dari perusahaan menyangkut masalah yang terjadi pada karyawan itu sendiri, sebab karyawan pada prinsipnya tidak terbatas apabila terus dikembangkan dan ditingkatkan kemampuannya secara terus – menerus.

Keberhasilan perusahaan atau yang sering disebut suatu organisasi dalam mencapai tujuan merupakan salah satu cerminan dari organisasi yang efektif. Jadi, jika tujuan yang di inginkan perusahaan telah tercapai, maka dapat dikatakan bahwa perusahaan tersebut efektif. Bahkan secara spesifik dikatakan bahwa salah satu ukuran yang sering dipergunakan untuk menentukan efektifitas suatu perusahaan adalah produktivitas kerja.

Tanpa produktivitas kerja yang baik disemua bidang dalam perusahaan, keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi menjadi sesuatu yang sangat sulit atau bahkan tidak mungkin diwujudkan. Penggunaan sumber daya manusia yang optimal sangat berpengaruh terhadap pencapaian strategi perusahaan, sehingga setiap perusahaan berusaha agar para karyawan yang terlibat dalam efektivitas organisasi selalu dapat memberikan prestasi dalam tingkat produktivitas yang tinggi.

Berdasarkan hasil pra survey, faktor – faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja pada karyawan PT Nittoh Presisi Indonesia antara lain : komunikasi, disiplin kerja dan semangat kerja karyawan.

Komunikasi memiliki peranan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan. Pekerjaan dapat berjalan lancar apabila komunikasi terlaksana dengan baik. Komunikasi yang baik harus dapat dijaga, untuk menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan, dengan demikian dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Namun pada kenyataannya, masih banyak terdapat *miss communication* didalam suatu perusahaan yang menyebabkan meningkatnya tingkat kesalahan dalam melakukan pekerjaannya. oleh karena itu, komunikasi yang harmonis sangat diperlukan didalam suatu perusahaan agar tidak terjadi *miss communication* dengan tujuan agar dapat menyelesaikan pekerjaannya lebih baik lagi.

Faktor kedisiplinan juga memiliki peranan yang sangat penting dalam pelaksanaan pekerjaan karyawan. Dengan memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi maka karyawan mampu bekerja dengan baik. Tidak akan terjadi karyawan yang mencuri waktu kerja untuk hal – hal lain yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaannya dan tidak ada karyawan yang memiliki tingkat ketidakhadiran yang tinggi jika karyawan disiplin dalam melaksanakan pekerjaannya. Karyawan yang disiplin akan mentaati peraturan yang ada didalam perusahaan. Pada akhirnya karyawan yang mempunyai kedisiplinan yang tinggi akan mempunyai produktivitas kerja yang baik, karena waktu dimanfaatkan sebaik mungkin untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang sudah ditentukan.

Namun, walaupun peraturan perusahaan sudah jelas, terkadang masih ada karyawan yang tidak disiplin, seperti memainkan handphone saat bekerja dan sering terlambat masuk kerja. Oleh karena itu, perusahaan harus lebih mengawasi lagi mengenai disiplin kerja karyawannya. Karena jika karyawan disiplin, maka karyawan akan mempunyai tingkat produktivitas yang tinggi.

Faktor lain yang memiliki peran dalam meningkatkan produktivitas adalah semangat kerja. Semangat merupakan keadaan psikologis karyawan yang membuat karyawan menjadi lebih giat dalam bekerja. Dengan semangat kerja yang tinggi maka karyawan akan merasa senang dalam melakukan pekerjaannya sehingga karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan waktu yang lebih cepat, dengan demikian produktivitas kerja karyawannya pun akan semakin meningkat.

Hal ini akan memberikan keuntungan kepada perusahaan. Biasanya hal yang membuat karyawan bersemangat adalah lingkungan yang menyenangkan. Tapi masih banyak karyawan yang merasa bahwa lingkungan kerja kurang menyenangkan. Ada beberapa karyawan yang merasa tidak cocok dengan rekan kerjanya, ada beberapa karyawan yang tidak bisa diajak kerja sama. Hal ini akan berdampak negatif pada semangat kerja karyawan. Semangat kerja karyawan akan semakin turun yang mengakibatkan karyawan kurang baik dalam melaksanakan pekerjaannya yang artinya produktivitas karyawannya pun semakin menurun. Masalah ini harus diperhatikan oleh perusahaan, bagaimana cara membuat karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi yang akan berdampak pada meningkatnya produktivitas kerja dengan cara menjalin komunikasi yang baik dengan karyawan, karena lingkungan kerja yang harmonis membuat suasana kerja menjadi lebih bersemangat serta berikan *feedback* atas pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan sehingga dapat mendorong semangat kerja karyawan untuk bekerja lebih baik.

Dalam hal ini PT Nittoh Presisi Indonesia sudah seharusnya memiliki karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi dalam bekerja dan melakukan pekerjaannya secara efektif dan efisien, untuk kemudian pada akhirnya menunjukkan produktivitas yang tinggi dalam usaha mewujudkan misi dan tujuan yang telah ditetapkan. Sehubungan dengan hal diatas, maka semangat kerja merupakan masalah yang sangat penting dalam suatu perusahaan, karena dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk meneliti hubungan semangat kerja dengan produktivitas kerja pada karyawan PT Nittoh Presisi Indonesia.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang ada, maka dapat dikemukakan bahwa produktivitas dipengaruhi oleh hal – hal sebagai berikut:

1. Komunikasi yang tidak efektif
2. Rendahnya disiplin kerja
3. Rendahnya semangat kerja

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas dan begitu kompleksnya masalah yang diteliti, maka peneliti membatasi penelitian pada masalah : “Hubungan antara Semangat Kerja dengan Produktivitas Kerja pada Karyawan PT Nittoh Presisi Indonesia.”

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan pembatasan masalah diatas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut: “Apakah Terdapat Hubungan antara Semangat kerja dengan Produktivitas Kerja pada Karyawan PT Nittoh Presisi Indonesia.”

E. Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Teoretis

Untuk menambah wawasan dan ilmu pengetahuan tentang semangat dan produktivitas kerja karyawan, serta dapat dijadikan referensi bagi peneliti lainnya yang ingin melakukan penelitian lebih lanjut.

2. Kegunaan Praktis

Dapat dijadikan masukan dan referensi dalam memecahkan masalah bagi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta dan PT Nittoh Presisi Indonesia dalam meningkatkan semangat kerja karyawan sejalan dengan produktivitas yang terus meningkat.

BAB II

KAJIAN TEORETIK

A. Deskripsi Konseptual

1. Produktivitas Kerja

Sasaran utama manajemen sumber daya manusia adalah untuk menciptakan kinerja yang produktif. Dalam hal ini, karyawan mampu menunjukkan *performance* atau kinerja produktif. Produktivitas menunjukkan kemampuan dari seorang karyawan untuk mencapai hasil (*output*) yang telah ditargetkan.

Tingkat produktivitas karyawan berbeda – beda, bisa tinggi atau bisa juga rendah, tergantung dari kemampuan seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya. Dengan kata lain, produktivitas kerja dapat diartikan sebagai bentuk nyata dari apa yang telah dihasilkan oleh seorang karyawan, baik individu maupun kelompok.

Menurut Wibowo, “Produktivitas adalah sebagai rasio keluaran barang dan jasa dibagi masukan atau sumber daya yang dipergunakan untuk memproduksi barang dan jasa tersebut.”¹ Hal ini sejalan dengan apa yang dikemukakan Wibowo, Whitmore yang dikutip Muchdarsyah (2003:22) mengatakan

¹ Prof. Dr. Wibowo, S.E., M. Phil. *Manajemen Kinerja*. (Jakarta:PT RajaGrafindo Persada. 2012)h.111

“Productivity is measure of the use of the resource of an organization and is usually expressed as a ratio of the output obtained by the use resource to the amount of resource employee.” Produktivitas sebagai suatu ukuran atas penggunaan sumberdaya organisasi yang dinyatakan sebagai ratio antara output yang dicapai dengan sumber daya yang digunakan.²

Jadi, Wibowo dan Whitemore memiliki pandangan yang sama bahwa produktivitas merupakan rasio antara output yang dicapai dengan sumber daya yang digunakan.

Lain lagi dengan Bernardin dan Russel (1993) yang mengatakan bahwa “pengertian produktivitas dapat diartikan secara umum sebagai tingkat perbandingan antara hasil keluaran (output) dengan masukan (input).”³ Sedangkan L. Greenberg mendefinisikan “produktivitas sebagai bandingan antara totalitas pengeluaran pada waktu tertentu dibagi totalitas masukan selama periode tertentu.”⁴ Dengan demikian, Bernardin dan Russel serta L. Greenberg memiliki pandangan yang sama mengenai produktivitas, yaitu perbandingan antara pengeluaran (*output*) dengan pemasukan (*input*). Hal ini diperkuat oleh Hasibuan yang mengatakan bahwa produktivitas adalah:

Perbandingan antara keluaran (output) dengan masukan (input). Jika produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu-bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya.⁵

² Prof. Dr. Tjutju Yuniarsih dan Dr. Suwatno, M.Si. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Isu Penelitian*. (Bandung:Alfabeta.2009) h.157

³ Drs. Toni Setiawan MM. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kinerja, Motivasi, Kepuasan Kerja dan Produktivitas*. (Jakarta: Platinum.2012) h.80

⁴ Drs. Muchdarsyah Sinungan. *Produktivitas Apa dan Bagaimana.* (Jakarta: Bumi Aksara, 2005)h. 12

⁵ Drs. H. Malayu S.P Hasibuan. *Organisasi dan Motivasi dasar peningkatan produktivitas*. (Jakarta: PT Bumi Aksara. 2010)h.127

John Soeprihanto mengartikan produktivitas sebagai “perbandingan antara hasil – hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang dipergunakan atau perbandingan jumlah produksi (output) dengan sumber daya yang digunakan (input).”⁶

Hal ini sejalan dengan yang dikemukakan Danang yang mengatakan bahwa “Secara teknis produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang ingin dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang dipergunakan.”⁷ Dengan begitu, John Soeprihanto dan Danang memiliki pandangan yang sama mengenai produktivitas yaitu sebagai perbandingan antara hasil yang ingin dicapai dengan sumber daya yang digunakan.

Disamping itu, Anogara (1992:17) menjelaskan bahwa “produktivitas kerja menunjukkan tingkat efisiensi proses menghasilkan dari sumber daya yang digunakan, yang berkualitas baik dengan usaha yang sama.”⁸ Lalu, Paul Mali (1976:6) mengatakan “produktivitas berkaitan dengan bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang atau jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan segala sumber daya secara efisien.”⁹ Jadi, Paul Mali dan Anoraga mengemukakan hal yang sama mengenai produktivitas, yang mana menurut mereka produktivitas erat kaitannya dengan tingkat efisiensi.

⁶ *Op.cit* Toni Setiawan h.80

⁷ Drs. Danang Sunyoto, SH., SE., MM. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service). 2012) h.202-203

⁸ *Op.cit* Tjutju Yuniarsih h.157

⁹ *Ibid*

Dalam hal ini efisiensi dalam meningkatkan hasil barang atau jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya yang ada.

Produktivitas menurut Dewan Produktivitas Nasional mempunyai pengertian sebagai sikap mental yang selalu berpandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini.¹⁰

Ini artinya bahwa produktivitas adalah suatu sikap mental dari seorang karyawan yang selalu berfikir untuk memiliki kehidupan yang lebih baik lagi. dengan pola berfikir karyawan yang selalu ingin lebih baik, akan mendorong karyawan untuk terus menampilkan kinerja yang terbaik dan akan selalu ingin meningkatkan kualitas kerjanya.

Lain lagi dengan Leham dan Wexley (1982:2) yang mengemukakan bahwa:

“Performance appraisals are crucial to the effectivity management of an organization’s human resources and proper management of human resources is a critical variable effecting are organizations’s productivity”. Produktivitas kerja individu dapat dinilai dari apa yang dilakukan individu, yaitu bagaimana seseorang melaksanakan pekerjaan atau unjuk kerjanya (job performance) dalam mencapai hasil yang ditargetkan.¹¹

Sedangkan Klingner dan Nanbaldian menyatakan bahwa “produktivitas merupakan fungsi perkalian dari usaha pegawai yang didukung

¹⁰ *Op.cit* Toni Setiawan h. 80

¹¹ *Op.cit* Tjutju Yuniarsih h. 157

dengan motivasi tinggi, dengan kemampuan pegawai (*ability*) yang diperoleh melalui latihan – latihan.”¹²

Artinya bahwa untuk menilai produktivitas kerja individu, yaitu dengan melihat apa yang telah dilakukan individu dalam melaksanakan pekerjaannya dan bagaimana tingkat pencapaian hasil pekerjaannya.

Danang mengemukakan bahwa produktivitas tenaga kerja merupakan “perbandingan antara hasil yang ingin dicapai dengan pasar tenaga kerja persatuan waktu sebagai tolak ukur jika ekspansi dan aktivitas dari sikap sumber yang digunakan selama produktivitas.”¹³

Lain lagi dengan Nanang Fattah (1996:15) yang mengemukakan bahwa

Konsep produktivitas berkembang dari pengertian teknis sampai dengan perilaku. Produktivitas dalam arti teknis mengacu pada derajat keefektifan dan efisiensi dalam penggunaan berbagai sumber daya. Sedangkan dalam pengertian perilaku, produktivitas merupakan sikap mental yang senantiasa berusaha untuk terus berkembang.¹⁴

Hal ini mengartikan bahwa konsep produktivitas telah berkembang dari secara teknis yang melihat dari keefektifan dan efisiensi penggunaan sumber daya hingga secara perilaku yang melihat dari suatu sikap mental seseorang untuk terus berkembang.

¹² Dr. Fasutino Cordoso Gomes, M.Si. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Yogyakarta: CV. Andi Offset. 2003) h.160

¹³ *Op.cit* Danang h. 203

¹⁴ *Op.cit* Tjutju h.157

Berdasarkan beberapa pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa Produktivitas adalah perbandingan hasil yang ingin dicapai (*output*) dengan sumber daya yang digunakan (*input*).

Faktor – faktor yang mempengaruhi produktivitas (Sulistiyani dan Rosidah, 2009) adalah

- a. Pengetahuan (*Knowledge*)
- b. Keterampilan (*Skills*)
- c. Kemampuan (*Ability*)
- d. Sikap (*Atitudes*)
- e. Perilaku (*Behaviours*)¹⁵

Tjutju Yuniarsi (2009:159) mengelompokkan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas dalam dua kelompok yaitu:

a. Faktor Internal

- 1) Komitmen kuat terhadap visi dan misi institusional.
- 2) Struktur dan desain pekerjaan.
- 3) Motivasi, disiplin, dan etos kerja yang mendukung ketercapaian target.
- 4) Dukungan sumber daya yang bisa digunakan untuk menunjang kelancaran pelaksanaan tugas.
- 5) Kebijakan perusahaan yang bisa merangsang kreativitas dan inovasi.
- 6) Perlakuan yang menyenangkan yang bisa diberikan oleh pimpinan dan rekan kerja.
- 7) Praktik manajemen yang diterapkan oleh pimpinan
- 8) Lingkungan kerja yang ergonomis

¹⁵ *Op.cit* Danang h.203

9) Kesesuaian antara tugas yang diemban dengan latar belakang pendidikan, pengalaman, minat, keahlian, dan keterampilan yang dikuasai

10) Komunikasi inter dan antar individu dalam membangun kerja sama

b. Faktor Eksternal

1) Peraturan perundangan, kebijakan pemerintah, dan situasi politis

2) Kemitraan (*networking*) yang dikembangkan

3) Kultur dan *mindset* lingkungan di sekitar organisasi

4) Dukungan masyarakat dan *stakeholders* secara keseluruhan

5) Tingkat persaingan

6) Dampak globalisasi¹⁶

“Untuk mengukur produktivitas, dapat digunakan dua standar utama, yaitu: produktivitas fisik dan nilai. Produktivitas fisik berkaitan dengan aspek kualitas dan kuantitas sedangkan aspek nilai berkaitan dengan nilai – nilai kemampuan, sikap, perilaku, disiplin, motivasi dan komitmen terhadap pekerjaan.”¹⁷

“Paul Mali (Nanang Fattah; 1999:16) mengatakan bahwa dalam mengukur produktivitas berdasarkan antara efektivitas dan efisiensi.”¹⁸ Hal ini sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh Tjutju yang mengatakan bahwa :

Efektivitas berkaitan dengan *performance* dan efisiensi dikaitkan dengan penggunaan sumber – sumber. Indeks produktivitas

¹⁶ *Op.cit* Tjuju h.159

¹⁷ *Ibid* h.158

¹⁸ *Ibid*. h.162

diukur berdasarkan perbandingan atau rasio antara pencapaian *performance* dengan sumber – sumber yang dialokasikan. Dimensi efektivitas berkaitan dengan optimalisasi ketercapaian rencana (target) kerja, baik dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, durasi penyelesaian pekerjaan, dan ketepatan pengalokasian sumber daya organisasi. Pada dimensi efisiensi, pengukuran produktivitas merujuk pada realisasi penggunaan sumber daya dan bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan, apakah terjadi pemborosan, penyalahgunaan atau penyimpangan alokasi sumber daya yang menimbulkan ketidaktercapain target produk.¹⁹

Selanjutnya, produktivitas karyawan dapat diukur dengan membandingkan *output* atau hasil yang ingin dicapai dengan *input* atau sumber daya yang digunakan. Gaspers (2000:18) menuliskan pengukuran tersebut dalam bentuk persamaan sebagai berikut :²⁰

$$\text{Indeks Produktivitas} = \frac{\text{Output}}{\text{Input}} = \frac{\text{Performance}}{\text{Alokasi Sumber}} = \frac{\text{Efektivitas}}{\text{Efisiensi}}$$

Karyawan yang memiliki kemampuan yang efektif dan efisien, akan mampu menunjukkan tingkat produktivitas yang tinggi. Nawawi (1990:100) mengemukakan bahwa “hasil kerja pegawai menggambarkan produktivitas kerja pegawai tersebut bersumber dari kemampuan personil secara individual.”²¹

Nawawi (1990:90) menjelaskan bahwa “produktivitas kerja seseorang sesungguhnya merupakan gambaran dari dedikasi, loyalitas, disiplin, metode kerja yang dijalankan ketika menghadapi tugas dan beban kerjanya. Dengan demikian, semakin baik keterampilan, keahlian, disiplin, ketekunan, ketepatan

¹⁹ *Ibid* h.158

²⁰ *Ibid* h. 162

²¹ *Ibid* h.163

menggunakan metode serta alat – alat lain dalam bekerja, maka semakin tinggi pula produktivitasnya.”²²

Sinungan mengemukakan model pengukuran produktivitas sebagai berikut :²³

$$P = \frac{O}{I}$$

Dimana :

P = produktivitas

O = *output*

I = *input*

Ukuran *output* dapat dinyatakan dalam bentuk antara lain :

- a. Jumlah ukuran fisik produk/jasa.
- b. Nilai rupiah produk/jasa.
- c. Nilai tambah
- d. Jumlah pekerjaan/kerja
- e. Jumlah laba kotor

Sedangkan ukuran *input* adalah :

- a. Jumlah waktu
- b. Jumlah tenaga kerja
- c. Jumlah jam/orang (man/hour)
- d. Jumlah biaya tenaga kerja
- e. Jumlah jam mesin
- f. Jumlah biaya penyusutan dan perawatan mesin

²² *Ibid*

²³ *Op.Cit* Sinungan h. 20-21

- g. Jumlah material
- h. Jumlah biaya material
- i. Jumlah seluruh biaya pengusaha
- j. Jumlah luas lahan

2. Semangat Kerja

Karyawan merupakan bagian yang sangat penting didalam suatu perusahaan karena karyawan merupakan pusat aktivitas dari suatu perusahaan. Dengan memiliki karyawan yang memiliki semangat yang tinggi, maka perusahaan akan berjalan dengan baik dan akan memberikan dampak positif kepada kelangsungan perusahaan untuk dimasa yang akan datang.

Oleh karena itu, perusahaan selalu berusaha untuk menjaga atau meningkatkan semangat dari karyawannya karena semangat kerja sangat penting bagi *performance* perusahaan secara menyeluruh.

Menurut Cuba yang dikutip oleh Mutiara Semangat kerja adalah

- a. kondisi dari sebuah kelompok dimana ada tujuan yang jelas dan tetap yang dirasakan menjadi penting dan terpadu dengan tujuan individu.
- b. Semangat kerja adalah pemilikan atau kebersamaan. Semangat kerja merujuk kepada adanya kebersamaan. Hal ini merupakan rasa pemahaman dengan perhatian unsur – unsur dari pekerjaan seseorang, kondisi kerja, rekan kerja, penyelia, pimpinan, dan perusahaan.
- c. Unsur penting dari semangat kerja adalah keinginan untuk mencapai tujuan dari sebuah kelompok tertentu.²⁴

²⁴ Dr. Mutiara S. Panggabean M.E. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Bogor:Ghalia Indonesia. 2004) h.21

Sedangkan Purwanto berpendapat bahwa semangat ialah reaksi emosional dan mental seseorang terhadap pekerjaannya.²⁵ sejalan dengan hal ini, Piet mengatakan bahwa “moral kerja adalah reaksi mental/reaksi emosional terhadap tugas-tugasnya.”²⁶ Sama halnya dengan Kimball Wiles mengemukakan bahwa “*Morale is the emotional and mental reaction of a person to his job. Morale is intangible; it cannot be seen or isolated but is possible to determine the quality of morale by careful observation of the way people act.*”²⁷ yang artinya bahwa Semangat kerja adalah reaksi emosional dan mental seseorang untuk pekerjaannya. Semangat kerja adalah tidak berwujud, tidak dapat dilihat atau terisolasi tetapi mungkin untuk menentukan kualitas moral oleh pengamatan yang cermat dari cara orang tersebut bertindak.

Lain lagi dengan Hasley yang mengatakan bahwa :

Moral atau semangat didalam suatu perusahaan atau organisasi industri adalah sikap kesediaan perasaan yang memungkinkan seorang pekerja untuk menghasilkan kerja yang lebih banyak dan lebih baik tanpa menambah keletihan, yang menyebabkan dia dengan antusias ikut serta di dalam kegiatan-kegiatan dan usaha – usaha kelompok sekerjanya dan yang membuat dia tidak mudah kena pengaruh dari luar, terutama dari orang-orang yang mendasarkan sasaran-sasaran mereka itu atas anggapan bahwa satu-satunya kepentingan pimpinan perusahaan itu

²⁵ Drs. M. Ngalim Purwanto MP. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. (Bandung: PT Remaja Rosdakarya. 2005) h. 83

²⁶ Piet A. Sehartian. *Konsep Dasar Supervisi Pendidikan dalam Rangka Pengembangan Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: PT. Rineka Cipta. 2008) h. 171

²⁷ Dr. Ibrahim Bafadal, M.Pd. *Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar*. (Jakarta: PT Bumi Aksara. 2008) h. 91

terhadap dirinya ialah memperoleh keuntungan yang sebesar – besarnya dari padanya dan member sedikit mungkin.²⁸

Sedangkan Gouzali mengatakan bahwa moril berasal dari kata *morale*. Dengan demikian moril adalah melakukan pekerjaan dengan semangat yang tinggi dan penuh ketulusan serta kegembiraan.²⁹ Dengan demikian, Gouzali dan Hasley memiliki pendapat yang berbeda mengenai semangat. Hasley menekankan kepada hasil kerja yang lebih banyak dan lebih baik sedangkan Gouzali menekankan kepada ketulusan dan kegembiraan dalam melakukan pekerjaan.

“Semangat kerja adalah kemauan untuk melakukan pekerjaan dengan giat dan antusias, sehingga penyelesaian pekerjaan cepat dan baik.”³⁰

Menurut Hasibuan Semangat kerja adalah

keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta disiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Semangat kerja ini merangsang seseorang untuk berkarya dan berkeaktifitas dalam pekerjaannya.³¹

Hal ini sejalan dengan yang dikemukakan Sentot bahwa “Semangat kerja adalah melakukan pekerjaan dengan lebih giat sehingga pekerjaan dapat diharapkan lebih cepat selesai dengan hasil yang lebih baik.”³² Jadi,

²⁸ George D Hasley, *Bagaimana Memimpin dan Mengawasi Pegawai Anda*. (Jakarta: PT Rineka Cipta. 2003) h. 305

²⁹ Drs. Gouzali Saydam, Bc. TT. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resources Management) Suatu Pendekatan Mikro (Dalam Tanya Jawab)*. (Jakarta: Djambatan, 2000) h.443

³⁰ Drs. H. Malayu S. P. Haibuan, *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. (Jakarta: PT Bumi Aksara. 2010) h.94

³¹ Drs. H. Malayu S. P. Hasibuan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: PT Bumi Aksara. 2007) h.94

³² Drs. Ec. H. Sentot Imam Wahjono, M.Si. *Manajemen Tata Kelola Organisasi Bisnis*. (Jakarta: PT Indeks. 2008) h.129

Hasibuan dan Sentot mengemukakan hal yang sama mengenai semangat kerja yaitu suatu keinginan untuk melakukan suatu pekerjaan dengan giat dengan tujuan akan mendapatkan hasil yang baik dari pekerjaan itu sendiri.

Elton Mayo (1880-1949) yang dikutip oleh Hasibuan mengatakan “bahwa Moral kerja atau semangat kerja besar peranan dan pengaruhnya terhadap produktivitas para pekerja. Moral adalah suatu keadaan yang berhubungan erat sekali dengan kondisi mental seseorang.”³³

Disamping itu, Griffin mengatakan bahwa “semangat kerja (*morale*) adalah keseluruhan sikap karyawan terhadap lingkungan kerja mereka.”³⁴ Berbeda dengan Ferrel dan Geoffrey yang mengatakan bahwa “*Morale is a employee’s attitude toward his or her job, employer, and colleagues.*”³⁵ Yang artinya semangat kerja adalah sikap karyawan terhadap pekerjaan, pimpinan dan rekan kerjanya.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa semangat kerja adalah sikap karyawan yang menunjukkan perasaan senang dalam melakukan pekerjaannya.

“Rasa kekeluargaan, loyalitas, antusiasme, sifat dipercaya, dan kesanggupan bekerja sama, menjadi ciri – ciri semangat yang tinggi.”³⁶

³³ *Op.cit* Malayu Hasibuan h. 145

³⁴ Ricky W. Griffin. *Bisnis Edisi 8*. (Jakarta: Erlangga. 2006) h.246

³⁵ O.C. Ferrel and Geoffrey Hirt. *Business a changing world fourth edition.*(New York: McGrog-Hills. 2003) p.271

³⁶ *Op.cit* Ngalim Purwanto h.84

Sebaliknya, “percekcokan yang terus – menerus, perpecahan, kurang kesanggupan untuk menyesuaikan diri terhadap perubahan – perubahan dan frekuensi absen yang tinggi, semua itu adalah ciri – ciri semangat yang rendah.”³⁷

Begitu juga dengan Piet yang mengatakan bahwa:

Moral kerja yang tinggi seperti: penuh kegembiraan, ketetapan hati, antusiasme, rasa senasib seperjuangan dan selalu mengambil inisiatif. Sedangkan moral kerja yang rendah seperti: bermalas – malasan, sering meninggalkan tugas, sering datang terlambat, sering absen, sering cekcok dengan orang lain dan apatis terhadap tugas.³⁸

B. Hasil Penelitian yang Relevan

Penelitian terdahulu mengenai semangat kerja kaitannya dengan produktivitas kerja yang kemudian menjadi referensi yang relevan dengan penelitian ini antara lain :

1. Faktor – Faktor Semangat Kerja terhadap Produktivitas Kerja Petugas Dinas Luar Asuransi Pada AJB Bumi Putera 1912 Rayon Madiun oleh Heny Sidanti

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh faktor – faktor semangat kerja terhadap produktivitas. Faktor – faktornya antara lain motivasi, komunikasi, partisipasi, kepuasan kerja dan kepemimpinan. Dan untuk mengetahui faktor manakah yang paling dominan mempengaruhi

³⁷ *Ibid*

³⁸ *Op.cit* Piet h.

produktivitas. Penelitian ini merupakan penelitian survei sama dengan penelitian yang akan penulis lakukan. data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner dan wawancara.

Data yang digunakan dalam penelitian ini digolongkan menjadi 2(dua), yaitu : (1) data primer : data yang didapatkan dari objek penelitian yang berkaitan dengan faktor semangat kerja karyawan. (2) data sekunder : data yang meliputi gambaran umum perusahaan. Teknik pengumpulan data penelitian ini dengan teknik observasi, teknik kuisisioner dan teknik wawancara. Hasil penelitian ini adalah faktor – faktor semangat kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan dan faktor pemberian motivasi yang dominan dalam mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Penelitian ini berbeda dengan penelitian yang akan diteliti oleh penulis. Peneliti ini cakupannya lebih luas, karena tidak hanya semangat kerja saja yang diteliti, tetapi faktor – faktor semangat kerja seperti motivasi, komunikasi, partisipasi, kepuasan dan juga kepemimpinan juga ikut diteliti pengaruhnya terhadap produktivitas. Sedangkan penelitian yang akan penulis lakukan hanya meneliti hubungan semangat kerja terhadap produktivitas.

2. Semangat dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Jasa Raharja (Persero) Cabang Sulawesi Utara oleh Mardjan Munggio.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh semangat dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan, pengaruh semangat terhadap produktivitas kerja karyawan dan pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif, dengan analisis kausalitas dan metode regresi linear berganda. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian survey sama halnya dengan penelitian yang penulis lakukan. Datanya diperoleh menggunakan kuisioner dan wawancara. Hasil penelitiannya adalah semangat kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan dapat dilihat dari uji t. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh t hitung untuk variabel Semangat kerja (X1) sebesar 1,657 dan kalau dikonsultasikan dengan t tabel sebesar 0,67 didapat t hitung > t tabel maka dapat diambil kesimpulan bahwa dugaan bahwa variabel Semangat kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sulawesi Utara dapat dibuktikan. sedangkan untuk variabel daya tarik Disiplin kerja (X2) nilai t hitungnya sebesar 2,335 dimana kalau dibandingkan dengan t tabel sebesar 0,67, hal ini berarti bahwa t hitung > t tabel, yang menunjukkan bahwa Disiplin kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sulawesi Utara. Jadi, Semangat dan disiplin kerja secara bersama berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sulawesi Utara. Pengaruh yang diberikan oleh

variabel tersebut digambarkan dengan F hitung lebih besar dari F Tabel sehingga dinyatakan berpengaruh secara simultan terhadap Produktivitas Kerja karyawan.

C. Kerangka Teoretik

Sumber daya manusia sangat penting dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Oleh karena itu, sudah seharusnya perusahaan dapat menyadari pentingnya peranan dari sumber daya manusia didalam perusahaan sehingga perusahaan dapat mempertahankannya untuk kelangsungan aktivitas perusahaan.

Karyawan yang berkualitaas merupakan karyawan yang memiliki keahlian dan keterampilan yang sesuai dengan pekerjaan yang dijalannya. Karyawan tersebut dituntut untuk memiliki kinerja yang baik sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerjanya. Hal ini dapat dilihat dari bagaimana sikap seorang karyawan melakukan pekerjaannya. Adanya perasaan senang, antusias dan gairah dalam melakukan pekerjaannya dengan baik, maka dapat dikatakan bahwa karyawan tersebut memiliki semangat kerja yang tinggi.

Semangat kerja adalah suatu kondisi mental seseorang yang memberikan suatu perasaan yang menyenangkan agar dapat melakukan pekerjaan dengan baik. Semangat kerja sangat berkaitan dengan produktivitas kerja, dimana tinggi atau rendahnya produktivitas kerja dapat dipengaruhi oleh tinggi atau rendah semangat kerja seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

Bila karyawan sedang dilanda kemerosotan moril dan kegairahan kerja, dapat dipastikan bahwa keinginan untuk bekerja juga turun secara tajam, baik secara individu maupun kelompok. Penurunan produktivitas ini tentu akan terlihat bila volumenya turun dibandingkan dengan masa-masa lalu sebelum moril dan kegairahan kerja merosot.³⁹

Semangat kerja karyawan turun menunjukkan bahwa keinginan karyawan dalam bekerja sedang mengalami penurunan, dan itu dapat dilihat dari hasil kerjanya atau produktivitas kerjanya yang semakin menurun dapat dibuktikan dengan menurunnya hasil kerjanya dibandingkan dengan masa – masa sebelum semangat kerja menurun.

Tingginya semangat dan kegairahan kerja akan sangat membantu perusahaan dalam meningkatkan produktivitas sekaligus efisiensi. Oleh karena itu, kewajiban manajemen untuk senantiasa memelihara semangat kerja berada pada titik yang tinggi dengan mewaspadaikan indikasi – indikasi berikut : rendahnya produktivitas, absensi yang tinggi, *labour turnover* yang tinggi, tingkat kerusakan yang tinggi, kegelisahan yang meluas, tuntutan sering kali terjadi dan pemogokan.⁴⁰

Adanya semangat kerja yang tinggi menunjukkan kesungguhan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Dengan demikian, karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya lebih cepat dan lebih baik, hal ini akan meningkatkan produktivitas kerjanya dan memberikan keuntungan kepada perusahaan.

Dengan kata lain, “Semakin tinggi semangatnya, semakin rajin karyawan tersebut bekerja dan hasilnya adalah produktivitas yang meningkat.”⁴¹

³⁹ *Op.cit* Gouzali h.446

⁴⁰ *Op.cit* Sentot h.129

⁴¹ Marilyn Manning Ph. D. dan Patricia Haddock. *Manajemen Kantor Edisi Revisi : Panduan Produktivitas dan Efektivitas*. (Jakarta: PT Indeks. 2010) h.37

D. Perumusan Hipotesis Penelitian

Dengan mengacu pada uraian kerangka teoretik yang telah dikemukakan, maka diajukan hipotesis sebagai berikut: “terdapat hubungan yang positif antara semangat kerja dengan produktivitas kerja”. Semakin tinggi semangat kerja, maka semakin tinggi pula produktivitas kerjanya. Begitu juga sebaliknya, semakin rendah semangat kerja, semakin rendah pula produktivitas kerjanya.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah yang telah dirumuskan, penelitian ini bertujuan untuk memperoleh data atau fakta yang tepat (sahih) dan dapat dipercaya dengan pembuktian yang diperoleh secara empiris mengenai hubungan antara semangat kerja dengan produktivitas kerja pada karyawan PT Nittoh Presisi Indonesia.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT Nittoh Presisi Indonesia yang beralamat di Jl. Raya Jakarta Bogor Km. 47. Waktu penelitian berlangsung selama dua bulan, terhitung mulai bulan April 2014 sampai dengan bulan Mei 2014 dengan alasan waktu tersebut merupakan waktu yang paling tepat dan efektif bagi peneliti melakukan penelitian.

C. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey dengan pendekatan korelasional. Metode survey dipilih karena sesuai dengan tujuan penelitian yang ingin dicapai, yaitu untuk mengetahui

informasi mengenai hubungan antara semangat kerja terhadap produktivitas kerja. penelitian dapat dilakukan pada populasi besar maupun kecil yang akan mempelajari dan menjelaskan pola hubungan yang mungkin terjadi. Berikut konstelasi hubungan antara semangat kerja dengan produktivitas kerja.

X \longrightarrow Y

Keterangan :

X = Semangat Kerja

Y = Produktivitas Kerja

\longrightarrow = Arah Hubungan

Konstelasi hubungan ini digunakan untuk memberikan arah atau gambar penelitian yang dilakukan peneliti, dimana semangat kerja sebagai variabel bebas atau yang mempengaruhi dengan simbol X sedangkan produktivitas kerja merupakan variabel terikat sebagai yang dipengaruhi dengan simbol Y.

D. Populasi dan Sampling

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh

peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.¹ Dalam penelitian ini, yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan PT Nittoh Presisi Indonesia yang berjumlah 1467 karyawan. Sedangkan populasi terjangkaunya adalah karyawan tetap bagian *lens Pr Po* dengan jumlah karyawan tetap pada bagian *lens Pr Po* adalah 188 karyawan. dengan tingkat kesalahan 5% dan populasi terjangkaunya sebanyak 188 karyawan, maka sampel yang didapat adalah 123 karyawan dengan mengacu kepada tabel Issac dan Michael.

Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan teknik acak sederhana. Sehingga sample yang terjaring diharapkan dapat mewakili apa yang disimpulkan dalam penelitian ini.

E. Teknik Pengumpulan data

1. Produktivitas Kerja

a. Definisi Konseptual

Produktivitas adalah perbandingan hasil yang ingin dicapai (*output*) dengan sumber daya yang digunakan (*input*).

b. Definisi Operasional

Produktivitas merupakan suatu penilaian perusahaan terhadap karyawannya yang dapat dilihat dari jumlah produksi dan waktunya.

¹ Prof. DR. Sugiyono. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: CV Alfabeta. 2007. h.61

2. Semangat kerja

a. Definisi Konseptual

semangat kerja adalah sikap karyawan yang menunjukkan perasaan senang dalam melakukan pekerjaannya.

b. Definisi Operasional

Semangat kerja mencerminkan indikator sikap karyawan dengan sub indikator terhadap lingkungan kerja dan terhadap pekerjaannya dan indikator antusiasme dengan sub indikator dicerminkan oleh penyelesaian pekerjaannya dengan baik dan penyelesaian pekerjaannya dengan cepat.

c. Kisi – Kisi Instrumen Semangat Kerja

Kisi – kisi instrumen variabel semangat kerja yang disajikan merupakan kisi – kisi instrumen yang disajikan untuk uji coba. Kisi – kisi instrumen variabel semangat kerja dapat dilihat pada tabel III.1.

Tabel III.1

**Tabel Instrumen Variabel X
(Semangat Kerja)**

Indikator	Sub Indikator	Butir Uji Coba		Butir Drop		Butir Final	
		(+)	(-)	(+)	(-)	(+)	(-)
Sikap Karyawan	Terhadap lingkungan kerja	2,3,5	1,4	2		2,4	1,3
	Terhadap pekerjaannya	6,9,11,12,13	7,8,10	6		7,9,10,11	5,6,8
Antusiasme	Penyelesaian pekerjaan dengan baik	14,17,18,19	15,16	19		12,15,16	13,14
	Penyelesaian pekerjaan dengan cepat	20,22	21,23			17,19	18,20

Dan untuk mengisi instrumen penelitian, telah disediakan alternatif jawaban dari setiap butir pernyataan dengan menggunakan skala likert dan responden dapat memilih satu jawaban yang bernilai 1 sampai 5 sesuai dengan tingkat jawaban. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada tabel III.2

Tabel III.2
Skala Penilaian Variabel X
(Semangat Kerja)

Pilihan Jawaban	Bobot Skor Positif	Bobot Skor Negatif
Sangat Setuju (SS)	5	1
Setuju (S)	4	2
Ragu – Ragu (RR)	3	3
Tidak Setuju (TS)	2	4
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5

d. Validasi Instrumen Semangat Kerja

Proses pengembangan instrumen semangat kerja karyawan dimulai dengan penyusunan butir – butir instrumen model skala likert yang mengacu kepada indikator dan sub indikator variabel semangat kerja seperti yang terlihat pada tabae III.1 yang disebut sebagai konsep instrumen untuk mengukur variabel semangat kerja.

Tahap berikutnya, konsep instrumen dikonsultasikan kepada dosen pembimbing berkaitan dengan validitas konstruk yaitu seberapa jauh butir – butir instrumen tersebut telah mengukur indikator dari variabel semangat kerja. Setelah disetujui, selanjutnya instrumen diujicobakan kepada 30 orang karyawan.

Proses validasi dilakukan dengan menganalisis data hasil uji coba instrumen yaitu validitas butir dengan menggunakan koefisien korelasi antar skor butir dengan skor total instrumen. Rumus yang digunakan untuk uji validitas yaitu:²

$$r_{it} = \frac{\sum xi .xt}{\sqrt{(\sum xi^2)(\sum xt^2)}}$$

Keterangan :

r_{it} = koefisien korelasi antar skor butir soal dengan skor total.

x_i = jumlah kuadrat deviasi skor dari x_i

x_t = jumlah kuadrat deviasi skor x_t

Kriteria butir pernyataan yang diterima adalah 0.361. Jika r_{hitung} > r_{tabel} , maka butir pernyataan dianggap valid. Sebaliknya, jika r_{hitung} <

² Djaali dan Pudji Muljono. *Pengukuran dalam Bidang Pendidikan*. Jakarta: Grasindo. 2008. h.86

r_{tabel} , maka butir pernyataan dianggap tidak valid dan di *drop* atau tidak digunakan.

Berdasarkan perhitungan tersebut maka dari 23 pernyataan setelah uji validitasnya terdapat 3 butir pernyataan yang di *drop*, sehingga pernyataan yang valid dan dapat digunakan sebanyak 20 butir soal.

Setelah dinyatakan valid, kemudian dihitung reliabilitas dari masing – masing butir instrumen dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach* sebagai berikut:³

$$r_{ii} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right)$$

keterangan :

r_{ii} = reliabilitas instrumen

k = banyak butir pernyataan (yang valid)

$\sum s_i^2$ = jumlah varians skor butir

s_t^2 = varians skor total

Sedangkan varians dapat dicari dengan menggunakan rumus :⁴

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

³ *Op.cit* Sugiyono h. 365

⁴ *Ibid*

$$S_i^2 = \frac{JK_i}{n} - \frac{JK_s}{n^2}$$

Dimana :

JK_i : Jumlah kuadrat seluruh skor item.

JK_s : jumlah kuadrat subyek.

Berdasarkan rumus diatas, reliabilitas butir – butir pernyataan yang telah dinyatakan valid dihitung, sehingga didapat jumlah varians butir ($\sum S_i^2$) adalah 8.44 . selanjutnya dicari jumlah varians total ($\sum S_t^2$) sebesar 40.37 kemudian dimasukkan dalam rumus *Alpha Cronbach* dan dapat hasil r_{ii} yaitu sebesar 0.83. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa instrumen yang berjumlah 20 butir pernyataan inilah yang digunakan sebagai instrumen final untuk mengukur semangat kerja karyawan.

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan adalah uji regresi dan korelasi dengan langkah – langkah sebagai berikut :

1. Mencari Persamaan Regresi :

Analisis regresi digunakan untuk memprediksikan seberapa jauh perubahan nilai variabel dependen (Y), bila nilai variabel Independen (X) di manipulasi / dirubah – rubah atau dinaik-turunkan.⁵ Adapun

⁵ *Op.cit* Sugiyono h.260

perhitungan persamaan umum regresi linier sederhana dilakukan dengan menggunakan rumus sebagai berikut:⁶

$$\hat{Y} = a + bX$$

Dengan rumus,⁷

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

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

2. Uji Persyaratan Analisis :

a. Menguji Normalitas Galat Taksiran Regresi Y atas X ($Y - \hat{Y}$)

Digunakan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak normal. Pengujian dilakukan terhadap galat taksiran Y atas X dengan menggunakan uji Lilliefors pada taraf signifikan (α) = 0.05.

Hipotesis Statistik

- a) H_0 : Galat Taksiran Regresi Y atas X berdistribusi normal.
- b) H_1 : Galat Taksiran Regresi Y atas X tidak berdistribusi normal

Kriteria Pengujian : Jika $L_{tabel} > L_{hitung}$ maka terima H_0 , berarti galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi normal

⁶ *Ibid* h.261

⁷ *Ibid* h. 262

b. Uji Linieritas Regresi

Salah satu asumsi dari analisis regresi adalah linearitas. Maksudnya apakah garis regresi antara X dan Y membentuk garis linear atau tidak.⁸

Rumus – rumus yang digunakan dalam uji linearitas :⁹

$$JK (T) = \sum Y^2$$

$$JK (a) = \frac{(\sum Y)^2}{n}$$

$$JK (b | a) = b \left\{ \sum XY - \frac{(\sum X)(\sum Y)}{n} \right\}$$

$$JK (S) = JK(T) - JK(A) - JK (b | a)$$

$$JK (G) = \sum_{x_i} \left\{ \sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{n_1} \right\}$$

$$JK (TC) = JK(S) - JK(G)$$

Keterangan :

JK(T) = jumlah kuadrat total

JK (a) = jumlah kuadrat koefisien a

JK (b | a) = jumlah kuadrat regresi (b | a)

JK (S) = jumlah kuadrat sisa

JK (TC) = jumlah kuadrat tuna cocok

JK (G) = jumlah kuadrat galat

⁸ *Ibid* h.265

⁹ *Ibid* h.265

Untuk mempermudah uji linearitas maka dapat digunakan daftar analisis varians (anava) regresi linear sederhana.¹⁰

Tabel III.3

Daftar Analisis Varians (Anava) Regresi Linear Sederhana

Sumber Variasi	Dk	JK	KT	F
Total	N	$\sum Y^2$	$\sum Y^2$	
Koefisien (a)	1	JK (a)	JK (a)	
Regresi (b a)	1	JK (b a)	$S_{reg}^2 = JK (b a)$	$\frac{S_{reg}^2}{S_{sis}^2}$
Sisa	n-2	JK (S)	$S_{sis}^2 = \frac{JK (S)}{n-2}$	
Tuna Cocok	k - 2	JK (TC)	$S_{TC}^2 = \frac{JK (TC)}{k-2}$	$\frac{S_{TC}^2}{S_G^2}$
Galat	n - k	JK (G)	$S_G^2 = \frac{JK (G)}{n-k}$	

Dengan hipotesis Statistik, $H_0 : Y = a + \beta X$

$H_1 : Y \neq a + \beta X$.

Kriteria pengujian : H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka regresi dinyatakan linier jika H_0 diterima.

¹⁰ *Ibid* h.266

c. Uji Hipotesis

1) Uji Keberartian Regresi

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah data berarti atau tidak berarti.

Hipotesis Statistik :

$$H_0 : \beta = 0$$

$$H_1 : \beta \neq 0$$

Kriteria penilaian : H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka regresi dinyatakan berarti jika H_0 ditolak.

2) Perhitungan Koefisien Korelasi

Untuk mencari hubungan dan membuktikan hipotesis hubungan dua variabel, dapat menggunakan rumus Product Moment dengan rumus Pearson:¹¹

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

3) Uji Keberartian Korelasi (uji t)

Uji ini untuk mengetahui signifikansi koefisien korelasi menggunakan uji t dengan rumus:¹²

¹¹ Prof. Dr. H. Agus Irianto. *Statistik Konsep Dasar & Aplikasinya*. (Jakarta:Prenada Media. 2004)

¹² *Ibid* h.230

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

keterangan :

t = skor signifikan koefisien korelasi

r = koefisien korelasi *product moment*

n = banyaknya sampel/data

dengan Hipotesis Statistik, $H_0 : \rho = 0$ dan $H_1 : \rho > 0$. Serta kriteria pengujian H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ berarti korelasi signifikan jika H_1 diterima.

4) Perhitungan Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui berapa besar variasi variable Y ditentukan Variable X dengan rumus sebagai berikut:¹³

$$KD = r_{xy}^2 \times 100\%$$

¹³ Suharyadi, *Statistika* (Jakarta: Salemba Empat. 2009). h. 162

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data

Penelitian ini terdiri dari 2 variabel yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas dilambangkan dengan X dan variabel terikat dilambangkan dengan Y. variabel bebas didalam penelitian ini adalah semangat kerja sedangkan variabel terikat dalam penelitian ini adalah produktivitas kerja.

1. Produktivitas

Data produktivitas diperoleh melalui data sekunder dari 123 karyawan pada PT Nittoh Presisi Indonesia sebagai sample penelitian. Data yang dihasilkan memiliki skor terendah 37.15 dan skor tertinggi 47.85, skor rata – rata produktivitas sebesar 43.17. untuk varians sebesar 6.34 dengan simpangan baku sebesar 2.52

Distribusi frekuensi dan grafik histogram dari data produktivitas dapat dilihat dari tabel IV.1 dibawah ini, dimana rentang skor adalah 12, banyak kelas interval 7 dan panjang kelas adalah 2. Untuk menentukan kelas interval menggunakan rumus Struges $K = 1+3.3 \log n$

Tabel IV.1

Tabel Distribusi Frekuensi Relatif Produktivitas (variabel Y)

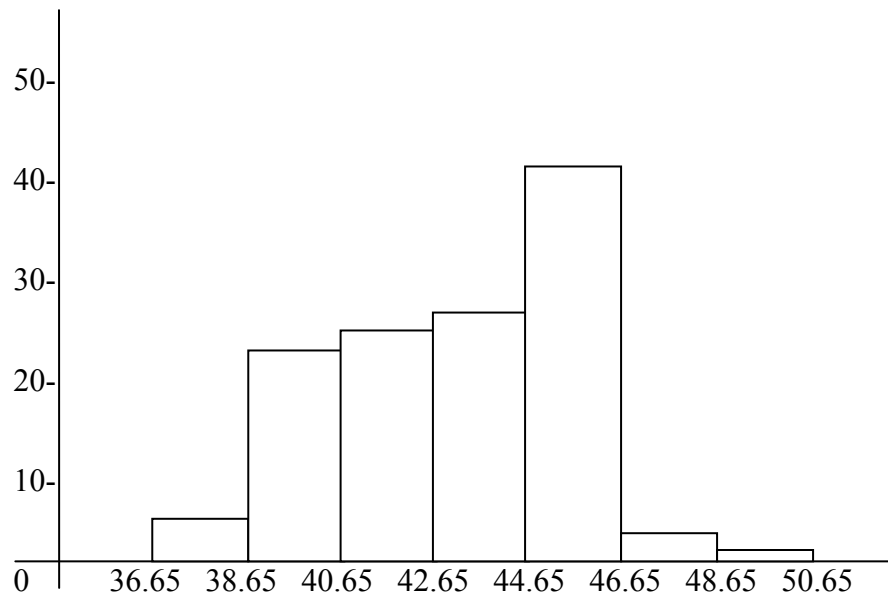
Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frekuensi	Relatif
37.15 – 38.15	36.65	38.65	6	4.88%
39.15 – 40.15	38.65	40.65	22	17.89%
41.15 – 42.15	40.65	42.65	25	20.33%
43.15 – 44.15	42.65	44.65	26	21.14%
45.15 – 46.15	44.65	46.65	40	32.52%
47.15 – 48.15	46.65	48.65	3	2.44%
49.15 – 50.15	48.65	50.65	1	0.81%
Jumlah			123	100%

Berdasarkan tabel frekuensi produktivitas diatas, dapat dilihat banyaknya interval kelas adalah 7 dan panjang kelas adalah 2. Batas bawah sama dengan ujung bawah yang dikurangi 0.5 dan batas atas sama dengan ujung atas ditambah 0.5

Frekuensi relatif terbesar yaitu 40 sampel yang berada pada kelas kelima yaitu pada rentang 45.15 – 46.15 sebesar 32.52% sedangkan frekuensi relatif terendah yaitu sebanyak 1 Sampel Pada kelas ketujuh pada rentang 49.15 – 50.15 sebesar 0.81%. Dari tabel ini dapat terlihat bahwa nilai rata – rata Y berada pada kelas keempat pada rentang 43.15 – 44.15 yang memiliki 26 sampel atau sebesar 21.14%

Untuk mempermudah penafsiran tabel distribusi diatas tentang frekuensi produktivitas, dapat disajikan dalam bentuk grafik histogram pada grafik IV.1 berikut :

Gambar IV.1
Grafik Histogram Variabel Produktivitas



Berdasarkan grafik IV.1 dapat dilihat bahwa frekuensi kelas tertinggi terdapat pada kelas kelima dengan frekuensi 40 sampel dan frekuensi relatifnya sebesar 32.52%. Dan frekuensi terendah pada kelas ketujuh dengan frekuensi 1 dan frekuensi relatifnya sebesar 0.81%.

2. Semangat Kerja

Data semangat kerja diperoleh melalui data primer dengan menyebar kuisioner sebanyak 20 butir pernyataan kepada 123 karyawan pada PT Nittoh Presisi Indonesia sebagai sample penelitian. Data yang dihasilkan memiliki skor terendah 75 dan skor tertinggi 93 skor rata – rata semangat kerja sebesar 81.68. untuk varians sebesar 13.82 dengan simpangan baku sebesar 3.72

Distribusi frekuensi dan grafik histogram dari data semangat kerja dapat dilihat dari tabel IV.2 dibawah ini, dimana rentang data adalah 19, banyak kelas interval 7 dan panjang kelas adalah 2. Untuk menentukan kelas interval menggunakan rumus Struges $K = 1 + 3.3 \log n$

Tabel IV.2

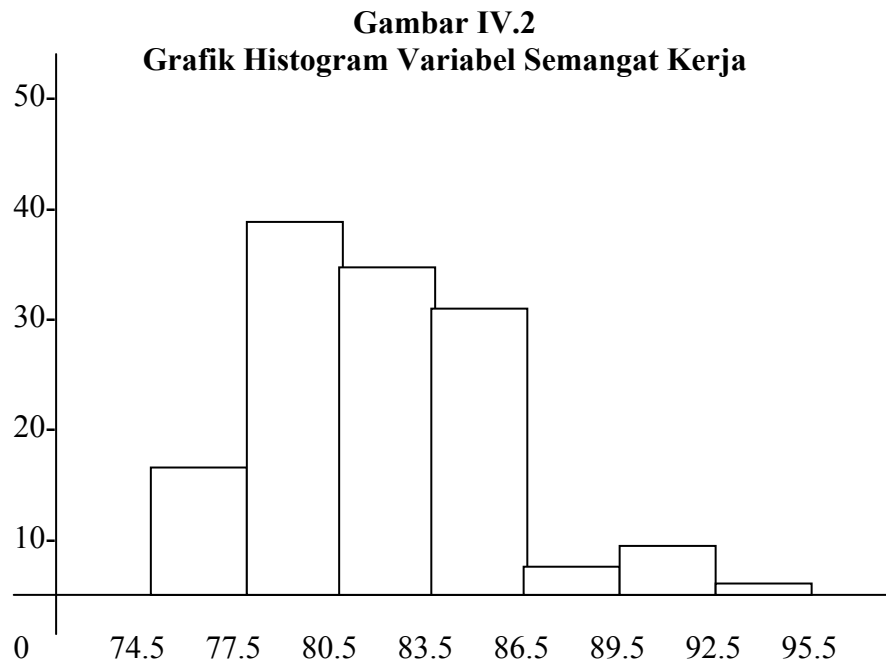
Tabel Distribusi Frekuensi Semangat Kerja (variabel X)

Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frekuensi	Relatif
75 – 77	74.5	77.5	15	12.20%
78 – 80	77.5	80.5	38	30.89%
81 – 83	80.5	83.5	32	26.02%
84 – 86	83.5	86.5	29	23.58%
87 – 89	86.5	89.5	3	2.44%
90 – 92	89.5	92.5	5	4.07%
93 – 95	92.5	95.5	1	0.81%
Jumlah			123	100%

Berdasarkan tabel frekuensi semangat kerja diatas, dapat dilihat banyaknya interval kelas adalah 7 dan panjang kelas adalah 2. Batas bawah sama dengan ujung bawah yang dikurangi 0.5 dan batas atas sama dengan ujung atas ditambah 0.5

Frekuensi relatif terbesar yaitu 38 sampel yang berada pada kelas kedua yaitu pada rentang 78 – 80 sebesar 30.89% sedangkan frekuensi relatif terendah yaitu sebanyak 1 Sampel Pada kelas ketujuh pada rentang 93 – 95 sebesar 0.81%. Dari tabel ini dapat terlihat bahwa nilai rata – rata X berada pada kelas ketiga pada rentang 81 - 83 yang memiliki 32 sampel atau sebesar 26.06%

Untuk mempermudah penafsiran tabel distribusi diatas tentang frekuensi semangat kerja, dapat disajikan dalam bentuk grafik histogram pada grafik IV.2 berikut :



Berdasarkan grafik IV.2 dapat dilihat bahwa frekuensi kelas tertinggi terdapat pada kelas kedua dengan frekuensi 38 sampel dan frekuensi relatifnya sebesar 30.89%. Dan frekuensi terendah pada kelas ketujuh dengan frekuensi 1 dan frekuensi relatifnya sebesar 0.81%.

B. Pengujian Hipotesis

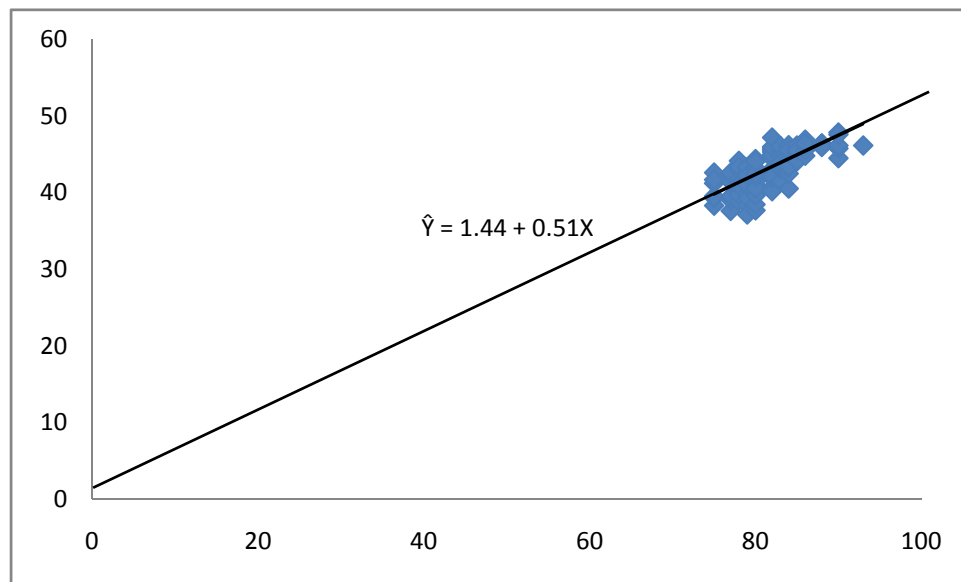
1. Persamaan Regresi :

Persamaan regresi yang digunakan adalah persamaan regresi linier sederhana. Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linier terdapat data

penelitian hasil semangat kerja (X) dengan produktivitas kerja (Y) menghasilkan perhitungan model regresi untuk $Y = a + bX$, diperoleh konstanta $a = 1.44$ dan konstanta $b = 0.51$, dengan demikian maka didapat persamaan regresi sebagai berikut, $Y = 1.44 + 0.51X$.

Persamaan regresi ini menunjukkan bahwa kenaikan satu skor X akan meningkatkan Y sebesar 0.51 pada konstanta 1.44

Gambar IV.3
Grafik Persamaan Regresi ($\hat{Y} = 1.44 + 0.51X$)



2. Uji Persyaratan Analisis :

Uji persyaratan analisis berfungsi untuk menguji apakah galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi normal atau tidak.

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas galat taksiran Y atas X dilakukan dengan menggunakan uji *Liliefors* pada taraf signifikan ($\alpha = 0.05$) dengan tingkat kepercayaan 5%, sampel sebanyak 123 karyawan pada bagian *Lens Pr Pro* pada PT Nittoh Presisi Indonesia. Pengujian ini dilakukan dengan melihat L_{hitung} atau $|F_{zi} - S_{zi}|$ terbesar, dengan kriteria pengujian berdistribusi normal apabila $L_{hitung} < L_{tabel}$ dan sebaliknya, jika $L_{hitung} > L_{tabel}$ maka galat taksiran regresi Y atas X tidak berdistribusi normal.

Hasil perhitungan Uji *Liliefors* menyimpulkan bahwa galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi normal. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan L_{hitung} sebesar 0.0431 sedangkan L_{tabel} sebesar 0.0798 untuk $n = 123$ dengan taraf signifikan 0.05

b. Uji Linieritas Regresi

Pengujian linearitas sederhana regresi untuk menguji apakah persamaan regresi Y atas X membentuk garis linear atau non linier. Pengujian linieritas persamaan regresi dilakukan dengan kriteria pengujian berbentuk liner apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ yang artinya H_0 diterima.

Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil perhitungan $F_{hitung} = 0.81$ sedangkan $F_{tabel} = 2.45$. artinya $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka pengujian hipotesis statistiknya adalah H_0 diterima yang berarti model persamaan regresi adalah berbentuk linier.

c. Uji Hipotesis

Hipotesis penelitian adalah “terdapat hubungan positif antara semangat kerja dengan produktivitas kerja pada karyawan PT Nittoh Presisi Indonesia.” Dengan kata lain, semangat kerja dapat meningkatkan produktivitas pada karyawan. Semakin tinggi semangat kerja maka semakin tinggi pula produktivitas kerjanya. Sebaliknya semakin rendah semangat kerja maka semakin rendah pula produktivitasnya.

1) Uji Keberartian Regresi

Selanjutnya dilakukan uji keberartian regresi (signifikan) dan linearitas model regresi semangat kerja dengan produktivitas yang hasil perhitungannya disajikan dalam tabel ANAVA

Tabel IV.3
Tabel ANAVA

TABEL ANAVA					
Sumber Varasi	Dk	JK	KT	F hitung	F Tabel
Total	123	229969.92	229969.92		
Koefisien (a)	1	229196.01	229196.01		
Regresi (b/a)	1	463.77	463.77		
Sisa	$(n-2) (123-2) = 121$	310.14	2.56	180.93	3.94
Tuna Cocok	$(k-2) (13-2) = 11$	23.17	2.11		
Kekeliruan (e)	$(n-k) (123-13) = 110$	286.97	2.61	0.81	2.45

Berdasarkan tabel anava diatas, dapat dilihat bahwa $F_{hitung} (180.93) > F_{tabel} (3.94)$, karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi berarti. Serta $F_{hitung} (0.81) < F_{tabel} (2.45)$ karena $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi linier.

2) Perhitungan Koefisien Korelasi

Untuk membuktikan apakah terdapat hubungan antara variabel X (semangat kerja) dan Variabel Y (produktivitas kerja), dilakukan pengujian koefisien korelasi dengan menggunakan rumus koefisien korelasi *product moment* dari Pearson.

Hasil perhitungan koefisien korelasi antara semangat kerja dengan produktivitas kerja dengan rumus *product moment* yang menghasilkan $r_{xy} = 0.75$, ini menunjukkan $r_{xy} > 0$. Maka, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara semangat kerja dengan produktivitas kerja.

3) Uji Keberartian Korelasi (uji t)

Untuk mengetahui signifikansi koefisien korelasi antara semangat kerja dengan produktivitas kerja karyawan dengan menggunakan uji-t, dengan kriteria H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ berarti korelasi signifikan jika H_1 diterima.

Hasil perhitungan yaitu $t_{hitung} = 12.31$, t_{tabel} pada taraf signifikansi 0.05 memperoleh nilai 1.645. maka, dapat dikatakan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$. Dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara semangat kerja dengan produktivitas kerja.

4) Uji Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar hubungan variabel X (semangat kerja) dengan variabel Y (Produktivitas kerja) digunakan uji koefisien determinasi. Dari hasil hitung, diperoleh r_{xy} sebesar 56% yang artinya bahwa sebesar 56% semangat kerja berkontribusi dalam tinggi rendahnya produktivitas kerja.

C. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diperoleh model persamaan regresi $\hat{Y} = 1.44 + 0.51X$ artinya bahwa kenaikan satu skor variabel X (semangat kerja) akan meningkatkan variabel Y (produktivitas kerja) sebesar 0.51 pada konstanta 1.44

Lalu diketahui nilai koefisien korelasi r sebesar 0.75 dan t_{hitung} sebesar 12.31 $> t_{tabel}$ sebesar 1.645. maka, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara semangat kerja dengan produktivitas kerja. Yang artinya terdapat hubungan yang positif antara semangat kerja dengan produktivitas kerja. Semakin tinggi semangat kerja, maka semakin tinggi pula produktivitasnya.

Begitu pula sebaliknya, semakin rendah semangat kerjanya, semakin rendah pula produktivitasnya.

Tinggi – rendahnya produktivitas kerja ditentukan oleh semangat kerjanya. Hal ini dapat dilihat dari hasil kuadrat nilai koefisien korelasi sederhananya yaitu sebesar 0.56 atau dapat dikatakan bahwa 56% perubahan produktivitas ditentukan semangat kerjanya.

Dari hasil yang telah didapat, maka dapat diinterpretasikan bahwa antara semangat kerja dengan produktivitas kerja memiliki hubungan yang positif. Hal ini terjadi karena adanya peningkatan pada semangat kerja karyawan yang sejalan dengan peningkatan produktivitas kerja karyawan PT Nittoh Presisi Indonesia.

Penelitian ini telah berhasil menguji hipotesis yang diajukan, namun dapat disadari bahwa penelitian ini tidak sepenuhnya pada tingkat kebenaran mutlak. Sehingga tidak menutup kemungkinan diadakan penelitian lanjutan. Beberapa hal yang membuat keterbatasan dalam melakukan penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Kesibukan karyawan di tempat peneliti mengambil data, sehingga menghambat kelancaran proses dalam mengambil data.
- 2) Adanya batasan kerahasiaan perusahaan yang tidak boleh dipublikasikan, sehingga untuk peneliti mengetahui lebih dalam mengenai perusahaan.

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel semangat kerja mempunyai hubungan yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini telah dibuktikan melalui uji-t, dimana hasil uji-t sebesar 12.31 sedangkan t_{tabel} sebesar 1.645. Jadi, $t_{hitung} > t_{tabel}$ yang berarti terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara semangat kerja dengan produktivitas kerja. Dengan kata lain, hipotesis dalam penelitian ini telah terbukti dan dapat diterima.

B. Implikasi

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan dan hasil penelitian yang telah didapat bahwa semangat kerja memiliki peranan dalam menentukan besar kecilnya produktivitas kerja pada karyawan PT Nittoh Presisi Indonesia. Maka, dapat diperoleh implikasi yang menunjukkan peranan semangat kerja dalam mencapai tingkat produktivitas kerja yang tinggi. Semangat kerja yang tinggi akan membuat karyawan selalu bekerja lebih baik dan cepat yang akan berdampak pada produktivitas kerjanya yang akan

semakin meningkat. Sebaliknya, jika semangat kerja rendah akan menimbulkan rasa malas dalam bekerja yang akan berdampak kepada produktivitas kerjanya yang akan semakin menurun. Dengan kata lain, bahwa semangat kerja sangat berkontribusi dalam menentukan tinggi – rendahnya tingkat produktivitas kerja pada karyawan PT Nittoh Presisi Indonesia.

Dilihat dari perhitungan skor indikator dan sub indikator yang menunjukkan bahwa skor terendah pada indikator antusiasme. Upaya yang dilakukan memperbaiki antusiasme karyawan yaitu dengan menciptakan kondisi yang membuat karyawan lebih antusias dalam bekerja sehingga karyawan dapat bekerja dengan lebih baik dan lebih cepat. Kondisi dimana terjalinnya komunikasi yang harmonis antara masing – masing karyawan maupun dengan atasannya. Lalu, perusahaan harus dapat memotivasi karyawannya dengan cara memberikan *feedback* atas apa yang telah dilakukan oleh karyawannya agar dapat mendorong antusiasme dari karyawan tersebut.

Selain semangat kerja, masih banyak faktor lain yang mempengaruhi tinggi – rendahnya tingkat produktivitas kerja pada karyawan PT Nittoh Presisi Indonesia. Namun, penelitian ini membuktikan secara empiris bahwa semangat kerja salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja.

C. Saran

1. Perusahaan harus lebih memperhatikan lagi mengenai masalah semangat kerja karyawannya, bagaimana mempertahankan semangat kerja karyawan agar tetap tinggi. Hal ini dikarenakan semangat kerja mempunyai hubungan dengan produktivitas karyawan, semakin tinggi semangat kerjanya, maka semakin tinggi pula produktivitas kerjanya. Begitupun sebaliknya, semakin rendah semangat kerjanya, semakin rendah pula produktivitas kerjanya.
2. Perlu dilakukannya penelitian-penelitian internal lebih lanjut oleh pihak PT. Nittoh Presisi Indonesia dalam hal peninjauan akan peningkatan ataupun menjaga tingkat produktivitas karyawan pada level yang sesuai dengan harapan perusahaan untuk mendukung usaha perusahaan dalam mencapai tujuannya.
3. PT Nittoh Presisi Indonesia harus dapat menciptakan kondisi yang membuat karyawan lebih antusias dalam bekerja sehingga karyawan dapat bekerja dengan lebih baik dan lebih cepat. Kondisi dimana terjalinnya komunikasi yang harmonis dari masing – masing karyawan maupun dengan atasannya. Lalu, perusahaan harus dapat memotivasi karyawannya dengan cara memberikan *feedback* atas apa yang telah dikerjakan oleh karyawannya sehingga akan mendorong antusiasme karyawan tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Bafadal, Dr. Ibrahim, M.Pd. *Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar*. Jakarta: PT Bumi Aksara. 2008
- Djaali dan Pudji Muljono. *Pengukuran dalam Bidang Pendidikan*. Jakarta: Grasindo. 2008
- Ferrel, O.C. and Geoffrey Hirt. *Business a changing world fourth edition*. New York: McGrog-Hills. 2003
- Gomes, Dr. Fasutino Cordoso, M.Si. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV. Andi Offset. 2003
- Griffin, Ricky W. *Bisnis Edisi 8*. Jakarta: Erlangga. 2006
- Hasibuan, Drs. H. Malayu S. P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara. 2007
- Hasibuan, Drs. H. Malayu S.P. *Organisasi dan Motivasi dasar peningkatan produktivitas*. Jakarta: PT Bumi Aksara. 2010
- Hasley, George D, *Bagaimana Memimpin dan Mengawasi Pegawai Anda*. Jakarta: PT Rineka Cipta. 2003
- Irianto, Prof. Dr. H. Agus. *Statistik Konsep Dasar & Aplikasinya*. (Jakarta:Prenada Media. 2004
- Manning, Marilyn Ph. D. dan Patricia Haddock. *Manajemen Kantor Edisi Revisi : Panduan Produktivitas dan Efektivitas*. Jakarta: PT Indeks. 2010
- Panggabean, Dr. Mutiara S. M.E. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor:Ghalia Indonesia. 2004
- Prof. DR. Sugiyono. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: CV Alfabeta. 2007
- Prof. Dr. Wibowo, S.E., M. Phil. *Manajemen Kinerja*. Jakarta:PT RajaGrafindo Persada. 2012
- Purwanto, Drs. M. Ngalim MP. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya. 2005p

- Saydam, Drs. Gouzali, Bc. TT. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resources Management) Suatu Pendekatan Mikro (Dalam Tanya Jawab)*. Jakarta: Djambatan, 2000
- Sehartian, Piet A. *Konsep Dasar Supervisi Pendidikan dalam Rangka Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta. 2008
- Setiawan, Drs. Toni MM. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kinerja, Motivasi, Kepuasan Kerja dan Produktivitas*. Jakarta: Platinum.2012
- Sinungan, Drs. Muchdarsyah. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara, 2005
- Suharyadi, *Statistika*. Jakarta: Salemba Empat. 2009
- Sunyoto, Drs. Danang, SH., SE., MM. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service). 2012
- Wahjono, Drs. Ec. H. Sentot Imam, M.Si. *Manajemen Tata Kelola Organisasi Bisnis*. Jakarta: PT Indeks. 2008
- Yuniarsih, Prof. Dr. Tjutju dan Dr. Suwatno, M.Si. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Isu Penelitian*. Bandung: Alfabeta. 2009

LAMPIRAN 1

Nama Responden :

Petunjuk Pengisian :

1. Isilah identitas diri dengan benar
2. Bacalah pernyataan dengan baik dan cermat.
3. Jawablah semua pernyataan sesuai dengan keadaan dan kenyataan sebenarnya.
4. Berikanlah salah satu jawaban untuk setiap pernyataan dengan memberikan tanda *checklist* (√) pada kolom jawaban yang tersedia, berdasarkan keterangan sebagai berikut :
SS : Sangat Setuju
S : Setuju
RR : Ragu – Ragu
TS : Tidak Setuju
STS : Sangat Tidak Setuju
5. Selamat mengerjakan.

No	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
1	Saya merasa teman – teman kerja disini tidak bisa diajak bekerja sama.					
2	Saya percaya bahwa teman – teman kerja disini memahami saya					
3	Ada saling pengertian diantara teman – teman kerja disini.					
4	Saya merasa tidak cocok dengan teman – teman kerja disini.					
5	Lingkungan kerja yang bersih yang menambah semangat saya dalam bekerja					
6	Saya bangga dengan pekerjaan saya					
7	Kadang – kadang saya jengkel dengan pekerjaan saya					
8	Saya lebih suka mengerjakan pekerjaan lain dari pada pekerjaan saya sekarang					
9	Saya menyenangi pekerjaan saya disini					

10	Saya tertekan setiap menghadapi pekerjaan disini					
11	Saya bahagia dengan pekerjaan saya disini					
12	Saya mengerjakan pekerjaan dengan hati yang tenang					
13	Saya menikmati pekerjaan saya disini					
14	Saya memikirkan cara agar hasil kerja saya menjadi lebih baik					
15	Saya tidak merasa perlu untuk menyelesaikan pekerjaan lebih baik					
16	Saya tidak percaya dapat menyelesaikan pekerjaan lebih baik lagi					
17	Saya senang bila hasil pekerjaan saya lebih baik lagi					
18	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan baik					
19	Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan lebih baik lagi					
20	Saya senang apabila pekerjaan dapat selesai tepat waktu					
21	Saya tidak pernah berusaha menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktu yang telah ditentukan					
22	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
23	Kadang saya tidak menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					

LAMPIRAN 2

Nama Responden :

Petunjuk Pengisian :

1. Isilah identitas diri dengan benar
2. Bacalah pernyataan dengan baik dan cermat.
3. Jawablah semua pernyataan sesuai dengan keadaan dan kenyataan sebenarnya.
4. Berikanlah salah satu jawaban untuk setiap pernyataan dengan memberikan tanda *checklist* (√) pada kolom jawaban yang tersedia, berdasarkan keterangan sebagai berikut :
SS : Sangat Setuju
S : Setuju
RR : Ragu – Ragu
TS : Tidak Setuju
STS : Sangat Tidak Setuju
5. Selamat mengerjakan.

No	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
1	Saya merasa teman – teman kerja disini tidak bisa diajak bekerja sama.					
2	Ada saling pengertian diantara teman – teman kerja disini.					
3	Saya merasa tidak cocok dengan teman – teman kerja disini.					
4	Lingkungan kerja yang bersih yang menambah semangat saya dalam bekerja					
5	Kadang – kadang saya jengkel dengan pekerjaan saya					
6	Saya lebih suka mengerjakan pekerjaan lain dari pada pekerjaan saya sekarang					
7	Saya menyenangi pekerjaan saya disini					
8	Saya tertekan setiap menghadapi pekerjaan disini					
9	Saya bahagia dengan pekerjaan saya disini					
10	Saya mengerjakan pekerjaan dengan hati yang					

	tentram					
11	Saya menikmati pekerjaan saya disini					
12	Saya memikirkan cara agar hasil kerja saya menjadi lebih baik					
13	Saya tidak merasa perlu untuk menyelesaikan pekerjaan lebih baik					
14	Saya tidak percaya dapat menyelesaikan pekerjaan lebih baik lagi					
15	Saya senang bila hasil pekerjaan saya lebih baik lagi					
16	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan baik					
17	Saya senang apabila pekerjaan dapat selesai tepat waktu					
18	Saya tidak pernah berusaha menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktu yang telah ditentukan					
19	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
20	Kadang saya tidak menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					

LAMPIRAN 3

Butir Soal	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	ΣX_t	ΣX_t^2	
Responden																										
1	4	3	4	5	5	2	3	3	4	3	3	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	91	8281	
2	3	4	4	5	5	2	2	3	3	3	3	2	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	3	82	6724	
3	4	3	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	3	94	8836	
4	3	3	3	4	5	2	2	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	80	6400	
5	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	82	6724
6	2	4	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	89	7921
7	4	4	4	5	5	4	4	2	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	93	8649
8	5	4	4	5	5	3	3	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	99	9801
9	4	4	4	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	93	8649	
10	3	4	4	4	5	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	85	7225
11	4	4	4	5	5	3	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	91	8281
12	3	4	4	4	5	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	88	7744	
13	3	4	4	5	5	3	3	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	86	7396
14	4	3	3	4	5	2	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	83	6889	
15	3	3	3	4	4	3	2	3	4	2	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	82	6724
16	4	4	4	5	5	3	2	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	86	7396	
17	4	4	4	5	4	2	2	3	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	81	6561
18	4	3	4	4	4	5	2	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	5	5	3	4	3	84	7056	
19	3	4	3	4	4	4	1	4	4	2	3	3	4	3	3	3	3	3	4	5	2	3	3	75	5625	
20	4	3	3	4	5	4	2	3	4	5	3	5	4	4	3	3	5	4	4	5	3	4	3	87	7569	
21	2	2	1	3	4	5	2	3	3	5	3	4	4	4	3	3	3	4	5	4	3	3	2	75	5625	
22	3	3	4	4	5	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	5	4	3	3	2	3	2	79	6241	
23	3	4	5	4	5	4	3	4	3	5	3	4	4	4	3	3	4	5	4	5	3	4	3	89	7921	
24	3	3	3	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	3	101	10201	
25	4	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	3	4	3	4	4	96	9216	
26	3	3	3	4	5	5	1	3	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	3	3	4	4	82	6724	
27	3	3	3	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	5	4	4	4	90	8100	
28	4	4	3	4	4	3	4	2	3	1	4	3	4	5	3	3	4	5	3	4	3	4	3	80	6400	
29	4	3	4	4	4	5	3	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	3	4	4	95	9025	

30	3	4	3	4	4	2	3	3	3	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	3	3	4	4	80	6400
ΣX_i	103	104	107	130	139	105	86	105	116	101	112	116	122	120	105	108	122	125	121	126	103	118	104	2598	226304
ΣX_i^2	367	370	397	572	651	401	270	385	458	369	428	458	498	490	385	404	502	529	495	542	369	472	376		
ΣX_i^3	13.4	9.5	15.4	8.667	6.97	33.5	23.5	17.5	9.5	29.0	9.9	9.5	1.8667	10.0	17.5	15.2	5.9	8.2	7.0	12.8	15.4	7.9	15.5		
ΣX_t^2	1317.2																								
$\Sigma X_i \cdot X_t$	8982	9016	9334	11302	12073	9149	7557	9165	10111	8829	9764	10098	10589	10441	9200	9443	10598	10868	10482	10963	9001	10281	9058		
$\Sigma X_i \cdot X_t$	62.2	9.6	67.8	44	35.6	56	109	72	65.4	82.4	64.8	52.4	23.8	49	107	90.2	32.8	43	3.4	51.4	81.2	62.2	51.6		
rit	0.5	0.086	0.48	0.41	0.372	0.267	0.62	0.47	0.59	0.42	0.57	0.47	0.48	0.43	0.70	0.637	0.373	0.415	0.035	0.396	0.57	0.611	0.362		
ΣS_i^2	0.45	0.316	0.51	0.29	0.232	1.117	0.78	0.58	0.3	0.97	0.33	0.3	0.0622	0.33	0.58	0.507	0.196	0.272	0.232	0.427	0.51	0.2622	0.516		

Rekapitulasi nilai r			
No. Butir	rbutir	rtabel	Status
1	0.469	0.361	Valid
2	0.086	0.361	tidak valid
3	0.477	0.361	Valid
4	0.412	0.361	Valid
5	0.372	0.361	Valid
6	0.267	0.361	tidak valid
7	0.622	0.361	Valid
8	0.474	0.361	valid
9	0.586	0.361	valid
10	0.422	0.361	valid
11	0.568	0.361	valid
12	0.469	0.361	valid
13	0.480	0.361	valid
14	0.427	0.361	valid
15	0.705	0.361	valid
16	0.637	0.361	valid
17	0.373	0.361	valid
18	0.415	0.361	valid
19	0.035	0.361	tidak valid
20	0.396	0.361	valid
21	0.571	0.361	valid
22	0.611	0.361	valid
23	0.362	0.361	valid

LAMPIRAN 4

Butir Soal Responden	1	3	4	5	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	20	21	22	23	ΣX_t	ΣX_t^2
	1	4	4	5	5	3	3	4	3	3	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	81
2	3	4	5	5	2	3	3	3	3	2	4	3	4	4	4	4	5	4	4	3	72	5184
3	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	3	83	6889
4	3	3	4	5	2	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	71	5041
5	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	72	5184
6	2	4	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	77	5929
7	4	4	5	5	4	2	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	81	6561
8	5	4	5	5	3	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	88	7744
9	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	82	6724
10	3	4	4	5	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	74	5476
11	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	80	6400
12	3	4	4	5	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	77	5929
13	3	4	5	5	3	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	75	5625
14	4	3	4	5	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	74	5476
15	3	3	4	4	2	3	4	2	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	72	5184
16	4	4	5	5	2	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	75	5625
17	4	4	5	4	2	3	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	71	5041
18	4	4	4	4	2	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	5	3	4	3	71	5041
19	3	3	4	4	1	4	4	2	3	3	4	3	3	3	3	3	5	2	3	3	63	3969
20	4	3	4	5	2	3	4	5	3	5	4	4	3	3	5	4	5	3	4	3	76	5776
21	2	1	3	4	2	3	3	5	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	2	63	3969
22	3	4	4	5	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	5	4	3	2	3	2	69	4761
23	3	5	4	5	3	4	3	5	3	4	4	4	3	3	4	5	5	3	4	3	77	5929
24	3	3	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	3	89	7921
25	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	85	7225
26	3	3	4	5	1	3	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	3	3	4	4	70	4900
27	3	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	3	4	4	5	4	4	4	78	6084
28	4	3	4	4	4	2	3	1	4	3	4	5	3	3	4	5	4	3	4	3	70	4900

29	4	4	4	4	3	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	3	4	4	82	6724
30	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	2	4	4	4	3	3	4	4	70	4900
																					2268	172672
ΣS_t^2	40.37																					
Σrit	1.05																					

Varians butir valid	
No. Butir Valid	Varians
1	0.45
3	0.51
4	0.29
5	0.23
7	0.78
8	0.58
9	0.32
10	0.97
11	0.33
12	0.32
13	0.06
14	0.33
15	0.58
16	0.51
17	0.20
18	0.27
20	0.43
21	0.51
22	0.26
23	0.52
ΣS_i^2	8.44

LAMPIRAN 5

Data Mentah Semangat kerja																					
Butir Soal	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	Jumlah
Responden																					
1	4	4	4	5	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	75
2	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	79
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	78
5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	3	3	79
6	4	3	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	77
7	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	80
8	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	78
9	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	5	5	5	75
10	4	4	5	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	80
11	5	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	80
12	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	78
13	4	4	4	4	4	4	4	5	3	5	5	3	4	4	4	4	4	3	4	4	80
14	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	77
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
16	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	75
17	4	3	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	78
18	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	77
19	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	75
20	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	78
21	4	4	4	5	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	79
22	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	80
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
24	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	82
25	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	82
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	79
27	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	75

28	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	80
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	78
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
31	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	82
32	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	79
33	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	82
34	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	82
35	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	75
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	79
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	79
38	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	77
39	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	77
40	4	4	4	5	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	79
41	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	83
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	79
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	78
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	77
45	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	77
46	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	78
47	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	5	4	78
48	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	84
49	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	79
50	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	78
51	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	5	4	4	4	5	4	4	78
52	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	77
53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	79
54	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	83
55	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	78
56	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
57	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
58	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	82
59	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	83
60	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	78

61	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	83
62	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	83
63	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	84
64	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
65	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	83
66	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	82
67	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	3	4	4	4	82
68	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	84
69	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	83
70	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	83
71	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	83
72	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	82
73	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
74	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	83
75	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	3	4	3	4	5	4	83
76	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	83
77	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	84
78	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	90
79	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	82
80	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	84
81	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	83
82	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	82
83	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	85
84	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	83
85	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	83
86	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	82
87	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	84
88	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	84
89	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	83
90	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	85
91	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	85
92	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	84
93	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	82

94	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	85
95	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	82
96	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	84
97	5	5	5	5	3	4	4	3	3	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	85
98	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	85
99	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	84
100	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	85
101	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	84
102	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	84
103	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	86
104	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	84
105	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	82
106	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	84
107	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	86
108	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	84
109	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	86
110	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	85
111	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	86
112	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	82
113	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	85
114	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	86
115	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	88
116	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	90
117	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	90
118	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	90
119	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	88
120	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	86
121	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	90
122	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	88
123	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	93
Jumlah	502	506	512	543	499	492	503	495	499	500	502	495	498	497	494	498	495	513	511	503	10057

LAMPIRAN 6

Data Indikator Semangat Kerja

No	Indikator	Sub Indikator	Item	Skor	Total Skor	n	Mean	%
1	Sikap Karyawan	Terhadap Lingkungan Kerja	1	502	2063	4	515.75	20.51%
			2	506				
			3	512				
			4	543				
		Terhadap Pekerjaannya	5	499	3490	7	498.57	34.70%
			6	492				
			7	503				
			8	495				
			9	499				
			10	500				
			11	502				
2	Antusiasme	Penyelesaian Pekerjaan Dengan Baik	12	495	2482	5	496.4	24.68%
			13	498				
			14	497				
			15	494				
			16	498				
		Penyelesaian Pekerjaan dengan Cepat	17	495	2022	4	505.5	20.11%
			18	513				
			19	511				
			20	503				
		Jumlah					10057	20

LAMPIRAN 7



PT. NITTOH PRESISI INDONESIA

Jl. Raya Jakarta-Bogor Km. 47, Nanggung Mekar, Cibinong, Bogor 16912, Indonesia
Phone : 62-021-87911011 (Hunting), Fax. : 62-021-8754229 E-mail : pt.npi@nittoh.co.id

No	Nama	Jumlah Produksi
1	SITI HIDAYATUL NASIKAH	996
2	ZABETHRIS CICIANA	1030
3	DESI RATNASARI	978
4	AGIS RAMDANI	1000
5	MUTIA LARASATI	1050
6	SELA JULIANA SARI	980
7	MUHAMAD IDRIS ACHMALY	966
8	RESMITA BARERA	1028
9	EKA DANIAL ALKAROMA	998
10	ROMANTIKA TRIHAPSARI	1120
11	ANGGRAHINI WAHYU UTAMI	1022
12	SEPTI SETIANINGSIH	1043
13	SITA ZAUZIAH	1033
14	SUNDARI NOVIANTI	1012
15	SRI SUHARTINI	1015
16	SINTIA OKTAVIANI	1037
17	OKTARYANTI	1027
18	KENZO PARIS	1022
19	ENENG TRIANI	1052
20	NINING TASRINI	1072
21	ULANDARI	1055
22	ARIANTO SAPUTRA	1027
23	DONY SAPUTRA	1068
24	NILLA CITRA	1098
25	FITRI KHOIRUN NISA	1079
26	NURUL HUDA	1045
27	PUTRI FAJAR WATI	1037
28	DEBI KURNIA	1067
29	DINI MANIRA	1050
30	MEIRISA PUSPITA	1054
31	SITI SUNDARI	1065
32	SULASTRI	1076
33	MUHAMAD SUFYAN TSAURI	1102
34	RONNY SEBASTIAN	1094
35	INDRI WIDYASTUTI	1078
36	TIA SUGIARTI	1089
37	YANI MARYANI	1097
38	UDIN	1067
39	ILHAM AKBARI	1087
40	SABAN HIDAYAT	1084
41	ENI PURNITA SARI	1120

PT. NITTOH PRESISI INDONESIA



PT. NITTOH PRESISI INDONESIA

Jl. Raya Jakarta-Bogor Km. 47, Nanggewer Mekar, Cibinong, Bogor 16912, Indonesia
Phone : 62-021-87911011 (Hunting), Fax. : 62-021-8754229 E-mail : pt.npi@nittoh.co.id

42	MENTARI NUR JANNAH	1098
43	DONI TUMPAK NAULI	1091
44	AMELIA RAKHMAWULANDHA	1087
45	SANDRA TRI FAUZIAH	1079
46	LUTHFI ALFIAÑA	1123
47	HUDAN KHOIRU RUSDI	1154
48	MELA NURSAHA	1198
49	ROSE DWI CONDRU WURI	1068
50	GALUH AYU SEKARWULAN	1058
51	NURLISA HASAN	1120
52	TRI MULYANI	1078
53	WARNENGGIHI	1098
54	BUDI PRATAMA	1124
55	ANDINI FITRIANI	1110
56	RINI	1126
57	SITI HAFIPAH	1118
58	CEPI KURNIAWAN	1187
59	DEDE PAHRUDIN	1179
60	HOLILAH	1108
61	SITI MARIYAM	1165
62	ISMA YULIYANTI	1146
63	RINA ERNAWATI	1186
64	IRANI AYU LESTARI	1148
65	FITRI ISMAWATI	1125
66	ASRI YULIASRI	1136
67	BAROKA LITA PRATIWI	1127
68	CHAIRANI DEA PURNAMI	1126
69	CICIH CAHYATI	1189
70	DEVI RAHAYU	1197
71	SUNDARI RUSTENO	1126
72	PUPUT AGIS MITA	1146
73	TRI MARDIANI	1108
74	DESI APRIANI	1157
75	RITA CAHYATI	1158
76	YANSI PERMATASARI	1187
77	YULLIANA PARAMITA	1195
78	DESI LESTARI	1200
79	ERNAWATI	1165
80	ESTI NURLAILLI	1140
81	INA PURWANTI	1135
82	ENI ANGGRAENI	1147
83	MUHAMMAD YUSUF	1149

PT. NITTOH PRESISI INDONESIA



PT. NITTOH PRESISI INDONESIA

Jl. Raya Jakarta-Bogor Km. 47, Nanggung Mekar, Cibinong, Bogor 16912, Indonesia
Phone : 62-021-87911011 (Hunting), Fax. : 62-021-8754229 E-mail : pt.npi@nittoh.co.id

84	MUHAMMAD RIYANSYAH	1156
85	MARYANI	1175
86	ASIH DANIATI	1105
87	NADYA DAMAYANTI	1147
88	DIAH KHUSNUL KHOTIMAH	1185
89	SYIFA FIKRI LESTARI	1146
90	SRI HARIADI SAPTOWATI	1201
91	RONALD GANI	1178
92	M.S. Ramadhani	1167
93	ANDY EKO CAHYONO	1190
94	IBNU SANTOSO	1165
95	IDA FHARIDA ARIYANI	1178
96	IRFAN ARDIANSYAH	1195
97	SYAMSUL ARIFIN	1175
98	ROBERTUS TRIANTO	1194
99	YULIANA CICILIA LEREKAKA	1147
100	MARIAM	1185
101	TINI MARTINI	1168
102	NENAH SARISUSANAH	1162
103	SUKMAJADI DWIPAYANA	1184
104	YAHYAKAN	1200
105	AGUNG WINARTA	1168
106	SUDIN	1164
107	RAHADIYANTO NUGROHO	1184
108	R.M ALI SOBANA	1129
109	RAHMA WIJAYANTI	1220
110	RENI OKTAVIA	1212
111	NIAN SYAFEI	1227
112	DEWI	1105
113	TRIA WAHYUNINGSIH	1184
114	MARLINA PUSPITASARI	1184
115	PRAYOGI	1206
116	ASEP ROHMAT	1207
117	BADRIYAH	1207
118	ERMALINDA BESA	1237
119	FITRI ANDRIYANI	1244
120	NUR WATIMAH	1200
121	YULIA ROSADI	1195
122	ARIPIN	1190
123	AGUNG GUNAWAN	1200

PT. NITTOH PRESISI INDONESIA

LAMPIRAN 8

Penilaian Produktivitas Karyawan

No	Nama	Jumlah Produksi (Output)	Waktu (Input)	produktivitas
1	SITI HIDAYATUL NASIKAH	996	26	38.31
2	ZABETHRIS CICIANA	1030	26	39.62
3	DESI RATNASARI	978	26	37.62
4	AGIS RAMDANI	1000	26	38.46
5	MUTIA LARASATI	1050	26	40.38
6	SELA JULIANA SARI	980	26	37.69
7	MUHAMAD IDRIS ACHMALY	966	26	37.15
8	RESMITA BARERA	1028	26	39.54
9	EKA DANIAL ALKAROMA	998	26	38.38
10	ROMANTIKA TRIHAPSARI	1120	26	43.08
11	ANGGRAHINI WAHYU UTAMI	1022	26	39.31
12	SEPTI SETIANINGSIH	1043	26	40.12
13	SITA ZAUZIAH	1033	26	39.73
14	SUNDARI NOVIANTI	1012	26	38.92
15	SRI SUHARTINI	1015	26	39.04
16	SINTIA OKTAVIANI	1037	26	39.88
17	OKTARYANTI	1027	26	39.50
18	KENZO PARIS	1022	26	39.31
19	ENENG TRIANI	1052	26	40.46
20	NINING TASRINI	1072	26	41.23
21	ULANDARI	1055	26	40.58
22	ARIANTO SAPUTRA	1027	26	39.50
23	DONY SAPUTRA	1068	26	41.08
24	NILLA CITRA	1098	26	42.23
25	FITRI KHOIRUN NISA	1079	26	41.50
26	NURUL HUDA	1045	26	40.19
27	PUTRI FAJAR WATI	1037	26	39.88
28	DEBI KURNIA	1067	26	41.04
29	DINI MANIRA	1050	26	40.38
30	MEJISA PUSPITA	1054	26	40.54
31	SITI SUNDARI	1065	26	40.96
32	SULASTRI	1076	26	41.38
33	MUHAMAD SUFYAN TSAURI	1102	26	42.38
34	RONNY SEBASTIAN	1094	26	42.08
35	INDRI WIDYASTUTI	1078	26	41.46
36	TIA SUGIARTI	1089	26	41.88
37	YANI MARYANI	1097	26	42.19
38	UDIN	1067	26	41.04

39	ILHAM AKBARI	1087	26	41.81
40	SABAN HIDAYAT	1084	26	41.69
41	ENI PURNITA SARI	1120	26	43.08
42	MENTARI NUR JANNAH	1098	26	42.23
43	DONI TUMPAK NAULI	1091	26	41.96
44	AMELIA RAKHMAWULANDHA	1087	26	41.81
45	SANDRA TRI FAUZIAH	1079	26	41.50
46	LUTHFI ALFIANA	1123	26	43.19
47	HUDAN KHOIRU RUSDI	1154	26	44.38
48	MELA NURSAH	1198	26	46.08
49	ROSE DWI CONDRO WURI	1068	26	41.08
50	GALUH AYU SEKARWULAN	1058	26	40.69
51	NURLISA HASAN	1120	26	43.08
52	TRI MULYANI	1078	26	41.46
53	WARNENGSIH	1098	26	42.23
54	BUDI PRATAMA	1124	26	43.23
55	ANDINI FITRIANI	1110	26	42.69
56	RINI	1126	26	43.31
57	SITI HAFIPAH	1118	26	43.00
58	CEPI KURNIAWAN	1187	26	45.65
59	DEDE PAHRUDIN	1179	26	45.35
60	HOLLIAH	1108	26	42.62
61	SITI MARIYAM	1165	26	44.81
62	ISMA YULIYANTI	1146	26	44.08
63	RINA ERNAWATI	1186	26	45.62
64	IRANI AYU LESTARI	1148	26	44.15
65	FITRI ISMAWATI	1125	26	43.27
66	ASRI YULIASRI	1136	26	43.69
67	BAROKA LITA PRATIWI	1127	26	43.35
68	CHAIRANI DEA PURNAMI	1126	26	43.31
69	CICIH CAHYATI	1189	26	45.73
70	DEVI RAHAYU	1197	26	46.04
71	SUNDARI RUSTENO	1126	26	43.31
72	PUPUT AGIS MITA	1146	26	44.08
73	TRI MARDIANI	1108	26	42.62
74	DESI APRIANI	1157	26	44.50
75	RITA CAHYATI	1158	26	44.54
76	YANSI PERMATASARI	1187	26	45.65
77	YULLIANA PARAMITA	1195	26	45.96
78	DESI LESTARI	1200	26	46.15
79	ERNAWATI	1165	26	44.81
80	ESTI NURLAILLI	1140	26	43.85
81	INA PURWANTI	1135	26	43.65
82	ENI ANGGRAENI	1147	26	44.12
83	MUHAMMAD YUSUF	1149	26	44.19
84	MUHAMMAD RIYANSYAH	1156	26	44.46
85	MARYANI	1175	26	45.19

86	ASIH DANIATI	1105	26	42.50
87	NADYA DAMAYANTI	1147	26	44.12
88	DAH KHUSNUL KHOTIMAH	1185	26	45.58
89	SYIFA FIKRI LESTARI	1146	26	44.08
90	SRI HARIADI SAPTOWATI	1201	26	46.19
91	RONALD GANI	1178	26	45.31
92	M.S. Ramadhani	1167	26	44.88
93	ANDY EKO CAHYONO	1190	26	45.77
94	IBNU SANTOSO	1165	26	44.81
95	IDA FHARIDA ARIYANI	1178	26	45.31
96	IRFAN ARDIANSYAH	1195	26	45.96
97	SYAMSUL ARIFIN	1175	26	45.19
98	ROBERTUS TRIANTO	1194	26	45.92
99	YULIANA CICILIA LEREKAKA	1147	26	44.12
100	MARIAM	1185	26	45.58
101	TINI MARTINI	1168	26	44.92
102	NENAH SARISUSANAH	1162	26	44.69
103	SUKMAJADI DWIPAYANA	1184	26	45.54
104	YAHYAKAN	1200	26	46.15
105	AGUNG WINARTA	1168	26	44.92
106	SUDIN	1164	26	44.77
107	RAHADIYANTO NUGROHO	1184	26	45.54
108	R.M ALI SOBANA	1129	26	43.42
109	RAHMA WIJAYANTI	1220	26	46.92
110	RENI OKTAVIA	1212	26	46.62
111	NIAN SYAFEI	1227	26	47.19
112	DEWI	1105	26	42.50
113	TRIA WAHYUNINGSIH	1184	26	45.54
114	MARLINA PUSPITASARI	1184	26	45.54
115	PRAYOGI	1206	26	46.38
116	ASEP ROHMAT	1207	26	46.42
117	BADRIYAH	1207	26	46.42
118	ERMALINDA BESA	1237	26	47.58
119	FITRI ANDRIYANI	1244	26	47.85
120	NUR WATIMAH	1200	26	46.15
121	YULIA ROSADI	1195	26	45.96
122	ARIPIN	1190	26	45.77
123	AGUNG GUNAWAN	1200	26	46.15

Mengetahui,
Bogor, 9 Juni 2014

PT. NITROKORPESISI INDONESIA

Suhera
Suhera
HR Manager

LAMPIRAN 9

n	Semangat Kerja (X)	$(x-\bar{x})$	$(x-\bar{x})^2$
1	75	-6.76	45.75
2	79	-2.76	7.64
3	80	-1.76	3.11
4	78	-3.76	14.17
5	79	-2.76	7.64
6	77	-4.76	22.70
7	80	-1.76	3.11
8	78	-3.76	14.17
9	75	-6.76	45.75
10	80	-1.76	3.11
11	80	-1.76	3.11
12	78	-3.76	14.17
13	80	-1.76	3.11
14	77	-4.76	22.70
15	80	-1.76	3.11
16	75	-6.76	45.75
17	78	-3.76	14.17
18	77	-4.76	22.70
19	75	-6.76	45.75
20	78	-3.76	14.17
21	79	-2.76	7.64
22	80	-1.76	3.11
23	80	-1.76	3.11
24	82	0.24	0.06
25	82	0.24	0.06
26	79	-2.76	7.64
27	75	-6.76	45.75
28	80	-1.76	3.11
29	78	-3.76	14.17
30	80	-1.76	3.11
31	82	0.24	0.06
32	79	-2.76	7.64
33	82	0.24	0.06
34	82	0.24	0.06
35	75	-6.76	45.75
36	79	-2.76	7.64

37	79	-2.76	7.64
38	77	-4.76	22.70
39	77	-4.76	22.70
40	79	-2.76	7.64
41	83	1.24	1.53
42	79	-2.76	7.64
43	78	-3.76	14.17
44	77	-4.76	22.70
45	77	-4.76	22.70
46	78	-3.76	14.17
47	78	-3.76	14.17
48	84	2.24	5.00
49	79	-2.76	7.64
50	78	-3.76	14.17
51	78	-3.76	14.17
52	77	-4.76	22.70
53	79	-2.76	7.64
54	83	1.24	1.53
55	78	-3.76	14.17
56	80	-1.76	3.11
57	80	-1.76	3.11
58	82	0.24	0.06
59	83	1.24	1.53
60	78	-3.76	14.17
61	83	1.24	1.53
62	83	1.24	1.53
63	84	2.24	5.00
64	80	-1.76	3.11
65	83	1.24	1.53
66	82	0.24	0.06
67	82	0.24	0.06
68	84	2.24	5.00
69	83	1.24	1.53
70	83	1.24	1.53
71	83	1.24	1.53
72	82	0.24	0.06
73	80	-1.76	3.11
74	83	1.24	1.53
75	83	1.24	1.53
76	83	1.24	1.53
77	84	2.24	5.00

78	90	8.24	67.83
79	82	0.24	0.06
80	84	2.24	5.00
81	83	1.24	1.53
82	82	0.24	0.06
83	85	3.24	10.47
84	83	1.24	1.53
85	83	1.24	1.53
86	82	0.24	0.06
87	84	2.24	5.00
88	84	2.24	5.00
89	83	1.24	1.53
90	85	3.24	10.47
91	85	3.24	10.47
92	84	2.24	5.00
93	82	0.24	0.06
94	85	3.24	10.47
95	82	0.24	0.06
96	84	2.24	5.00
97	85	3.24	10.47
98	85	3.24	10.47
99	84	2.24	5.00
100	85	3.24	10.47
101	84	2.24	5.00
102	84	2.24	5.00
103	86	4.24	17.94
104	84	2.24	5.00
105	82	0.24	0.06
106	84	2.24	5.00
107	86	4.24	17.94
108	84	2.24	5.00
109	86	4.24	17.94
110	85	3.24	10.47
111	86	4.24	17.94
112	82	0.24	0.06
113	85	3.24	10.47
114	86	4.24	17.94
115	88	6.24	38.88
116	90	8.24	67.83
117	90	8.24	67.83
118	90	8.24	67.83

119	88	6.24	38.88
120	86	4.24	17.94
121	90	8.24	67.83
121	88	6.24	38.88
123	93	11.24	126.24
Σ	10057	0.00	1652.16
Σ	81.76		

Jumlah Kelas Interval

$$\begin{aligned}
 K &= 1 + 3.3 \log n \\
 &= 1 + 3.3 \log 123 \\
 &= 1 + 3.3 (2.09) \\
 &= 1 + 6.90 \\
 &= 7.90
 \end{aligned}$$

Dibulatkan menjadi 7 kelas

$$\begin{aligned}
 \text{Rentang data} &= \text{data terbesar dikurangi data terkecil} + 1 \\
 &= 93 - 75 + 1 \\
 &= 19
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 \text{Panjang kelas} &= \text{rentang data} : \text{jumlah kelas} \\
 &= 19 : 7 \\
 &= 2.71
 \end{aligned}$$

Dibulatkan menjadi 3

$$\begin{aligned}
 S^2 &= \frac{\sum(x_i - \bar{x})^2}{(n - 1)} \\
 &= \frac{1686.63}{122} \\
 &= 13.82
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 S &= \sqrt{\frac{\sum(x_i -)^2}{(n - 1)}} \\
 &= \sqrt{13.82} \\
 &= 3.72
 \end{aligned}$$

Tabel Disribusi Frekuensi Relatif

Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frekuensi	Relatif
75 – 77	74.5	77.5	15	12.20%
78 – 80	77.5	80.5	38	30.89%
81 – 83	80.5	83.5	32	26.02%
84 – 86	83.5	86.5	29	23.58%
87 – 89	86.5	89.5	3	2.44%
90 - 92	89.5	92.5	5	4.07%
93 – 95	92.5	95.5	1	0.81%
Jumlah			123	100%

LAMPIRAN 10

no	produktivitas	$(x-\bar{x})$	$(x-\bar{x})^2$
1	38.31	-4.86	23.59
2	39.62	-3.55	12.58
3	37.62	-5.55	30.77
4	38.46	-4.71	22.16
5	40.38	-2.79	7.77
6	37.69	-5.48	30.00
7	37.15	-6.02	36.20
8	39.54	-3.63	13.15
9	38.38	-4.79	22.91
10	43.08	-0.09	0.01
11	39.31	-3.86	14.88
12	40.12	-3.05	9.28
13	39.73	-3.44	11.81
14	38.92	-4.25	18.04
15	39.04	-4.13	17.03
16	39.88	-3.29	10.80
17	39.5	-3.67	13.45
18	39.31	-3.86	14.88
19	40.46	-2.71	7.33
20	41.23	-1.94	3.75
21	40.58	-2.59	6.69
22	39.5	-3.67	13.45
23	41.08	-2.09	4.36
24	42.23	-0.94	0.88
25	41.5	-1.67	2.78
26	40.19	-2.98	8.86
27	39.88	-3.29	10.80
28	41.04	-2.13	4.52
29	40.38	-2.79	7.77
30	40.54	-2.63	6.90
31	40.96	-2.21	4.87
32	41.38	-1.79	3.19
33	42.38	-0.79	0.62
34	42.08	-1.09	1.18
35	41.46	-1.71	2.91
36	41.88	-1.29	1.66
37	42.19	-0.98	0.95

38	41.04	-2.13	4.52
39	41.81	-1.36	1.84
40	41.69	-1.48	2.18
41	43.08	-0.09	0.01
42	42.23	-0.94	0.88
43	41.96	-1.21	1.46
44	41.81	-1.36	1.84
45	41.5	-1.67	2.78
46	43.19	0.02	0.00
47	44.38	1.21	1.47
48	46.08	2.91	8.49
49	41.08	-2.09	4.36
50	40.69	-2.48	6.14
51	43.08	-0.09	0.01
52	41.46	-1.71	2.91
53	42.23	-0.94	0.88
54	43.23	0.06	0.00
55	42.69	-0.48	0.23
56	43.31	0.14	0.02
57	43	-0.17	0.03
58	45.65	2.48	6.17
59	45.35	2.18	4.77
60	42.62	-0.55	0.30
61	44.81	1.64	2.70
62	44.08	0.91	0.83
63	45.62	2.45	6.02
64	44.15	0.98	0.97
65	43.27	0.10	0.01
66	43.69	0.52	0.27
67	43.35	0.18	0.03
68	43.31	0.14	0.02
69	45.73	2.56	6.57
70	46.04	2.87	8.25
71	43.31	0.14	0.02
72	44.08	0.91	0.83
73	42.62	-0.55	0.30
74	44.5	1.33	1.78
75	44.54	1.37	1.89
76	45.65	2.48	6.17
77	45.96	2.79	7.80
78	46.15	2.98	8.90

79	44.81	1.64	2.70
80	43.85	0.68	0.47
81	43.65	0.48	0.23
82	44.12	0.95	0.91
83	44.19	1.02	1.05
84	44.46	1.29	1.67
85	45.19	2.02	4.09
86	42.5	-0.67	0.44
87	44.12	0.95	0.91
88	45.58	2.41	5.82
89	44.08	0.91	0.83
90	46.19	3.02	9.14
91	45.31	2.14	4.59
92	44.88	1.71	2.93
93	45.77	2.60	6.78
94	44.81	1.64	2.70
95	45.31	2.14	4.59
96	45.96	2.79	7.80
97	45.19	2.02	4.09
98	45.92	2.75	7.58
99	44.12	0.95	0.91
100	45.58	2.41	5.82
101	44.92	1.75	3.07
102	44.69	1.52	2.32
103	45.54	2.37	5.63
104	46.15	2.98	8.90
105	44.92	1.75	3.07
106	44.77	1.60	2.57
107	45.54	2.37	5.63
108	43.42	0.25	0.06
109	46.92	3.75	14.09
110	46.62	3.45	11.92
111	47.19	4.02	16.19
112	42.5	-0.67	0.44
113	45.54	2.37	5.63
114	45.54	2.37	5.63
115	46.38	3.21	10.32
116	46.42	3.25	10.58
117	46.42	3.25	10.58
118	47.58	4.41	19.48
119	47.85	4.68	21.93

120	46.15	2.98	8.90
121	45.96	2.79	7.80
122	45.77	2.60	6.78
123	46.15	2.98	8.90
jumlah	5309.53	0.00	773.91
?	43.17		

Jumlah Kelas Interval

$$\begin{aligned}
 K &= 1 + 3.3 \log n \\
 &= 1 + 3.3 \log 123 \\
 &= 1 + 3.3 (2.09) \\
 &= 1 + 6.90 \\
 &= 7.90
 \end{aligned}$$

Dibulatkan menjadi 7 kelas

$$\begin{aligned}
 \text{Rentang data} &= \text{data terbesar} - \text{data terkecil} + 1 \\
 &= 47.85 - 37.15 + 1 \\
 &= 10.69 + 1 \\
 &= 11.69
 \end{aligned}$$

Dibulatkan menjadi 12

$$\begin{aligned}
 \text{Panjang kelas} &= \text{rentang data} : \text{jumlah kelas} \\
 &= 12 : 7 \\
 &= 1.7
 \end{aligned}$$

Dibulatkan menjadi 2

Menghitung varians data dengan rumus

$$S^2 = \frac{\sum(x_i -)^2}{(n - 1)}$$

$$= \frac{773.91}{122}$$

$$= 6.34$$

$$S = \sqrt{\frac{\sum(x_i -)^2}{(n - 1)}}$$

$$= \sqrt{6.34}$$

$$= 2.52$$

Tabel Distribusi Frekuensi Relatif

Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frekuensi	Relatif
37.15 – 38.15	36.65	38.65	6	4.88%
39.15 – 40.15	38.65	40.65	22	17.89%
41.15 – 42.15	40.65	42.65	25	20.33%
43.15 – 44.15	42.65	44.65	26	21.14%
45.15 – 46.15	44.65	46.65	40	32.52%
47.15 – 48.15	46.65	48.65	3	2.44%
49.15 – 50.15	48.65	50.65	1	0.81%
Jumlah			123	100%

LAMPIRAN 11

n	Semangat Kerja (X)	Produktivitas (Y)
1	75	38.31
2	79	39.62
3	80	37.62
4	78	38.46
5	79	40.38
6	77	37.69
7	80	37.15
8	78	39.54
9	75	38.38
10	80	43.08
11	80	39.31
12	78	40.12
13	80	39.73
14	77	38.92
15	80	39.04
16	75	39.88
17	78	39.5
18	77	39.31
19	75	40.46
20	78	41.23
21	79	40.58
22	80	39.5
23	80	41.08
24	82	42.23
25	82	41.5
26	79	40.19
27	75	39.88
28	80	41.04
29	78	40.38
30	80	40.54
31	82	40.96
32	79	41.38
33	82	42.38
34	82	42.08
35	75	41.46
36	79	41.88

37	79	42.19
38	77	41.04
39	77	41.81
40	79	41.69
41	83	43.08
42	79	42.23
43	78	41.96
44	77	41.81
45	77	41.5
46	78	43.19
47	78	44.38
48	84	46.08
49	79	41.08
50	78	40.69
51	78	43.08
52	77	41.46
53	79	42.23
54	83	43.23
55	78	42.69
56	80	43.31
57	80	43
58	82	45.65
59	83	45.35
60	78	42.62
61	83	44.81
62	83	44.08
63	84	45.62
64	80	44.15
65	83	43.27
66	82	43.69
67	82	43.35
68	84	43.31
69	83	45.73
70	83	46.04
71	83	43.31
72	82	44.08
73	80	42.62
74	83	44.5
75	83	44.54
76	83	45.65
77	84	45.96

78	90	46.15
79	82	44.81
80	84	43.85
81	83	43.65
82	82	44.12
83	85	44.19
84	83	44.46
85	83	45.19
86	82	42.5
87	84	44.12
88	84	45.58
89	83	44.08
90	85	46.19
91	85	45.31
92	84	44.88
93	82	45.77
94	85	44.81
95	82	45.31
96	84	45.96
97	85	45.19
98	85	45.92
99	84	44.12
100	85	45.58
101	84	44.92
102	84	44.69
103	86	45.54
104	84	46.15
105	82	44.92
106	84	44.77
107	86	45.54
108	84	43.42
109	86	46.92
110	85	46.62
111	86	47.19
112	82	42.5
113	85	45.54
114	86	45.54
115	88	46.38
116	90	46.42
117	90	46.42
118	90	47.58

119	88	47.85
120	86	46.15
121	90	45.96
122	88	45.77
123	93	46.15
☐	10057	5309.53

LAMPIRAN 12

REGRESI

n	Semangat Kerja (X)	Produktivitas(Y)	X ²	Y ²	XY
1	75	38.31	5625	1467.66	2873.25
2	79	38.38	6241	1473.02	3032.02
3	80	39.88	6400	1590.41	3190.40
4	78	40.46	6084	1637.01	3155.88
5	79	39.88	6241	1590.41	3150.52
6	77	41.46	5929	1718.93	3192.42
7	80	37.69	6400	1420.54	3015.20
8	78	38.92	6084	1514.77	3035.76
9	75	39.31	5625	1545.28	2948.25
10	80	41.04	6400	1684.28	3283.20
11	80	41.81	6400	1748.08	3344.80
12	78	41.81	6084	1748.08	3261.18
13	80	41.5	6400	1722.25	3320.00
14	77	41.46	5929	1718.93	3192.42
15	80	38.46	6400	1479.17	3076.80
16	75	39.54	5625	1563.41	2965.50
17	78	40.12	6084	1609.61	3129.36
18	77	39.5	5929	1560.25	3041.50
19	75	41.23	5625	1699.91	3092.25
20	78	40.38	6084	1630.54	3149.64
21	79	41.96	6241	1760.64	3314.84
22	80	43.19	6400	1865.38	3455.20
23	80	44.38	6400	1969.58	3550.40
24	82	40.69	6724	1655.68	3336.58
25	82	43.08	6724	1855.89	3532.56
26	79	42.69	6241	1822.44	3372.51
27	75	42.62	5625	1816.46	3196.50
28	80	39.62	6400	1569.74	3169.60
29	78	40.38	6084	1630.54	3149.64
30	80	40.58	6400	1646.74	3246.40
31	82	40.19	6724	1615.24	3295.58
32	79	41.38	6241	1712.30	3269.02
33	82	41.88	6724	1753.93	3434.16
34	82	42.19	6724	1780.00	3459.58
35	75	41.69	5625	1738.06	3126.75
36	79	42.23	6241	1783.37	3336.17

37	79	41.08	6241	1687.57	3245.32
38	77	42.23	5929	1783.37	3251.71
39	77	37.62	5929	1415.26	2896.74
40	79	37.15	6241	1380.12	2934.85
41	83	43.08	6889	1855.89	3575.64
42	79	39.31	6241	1545.28	3105.49
43	78	39.73	6084	1578.47	3098.94
44	77	39.04	5929	1524.12	3006.08
45	77	39.5	5929	1560.25	3041.50
46	78	41.08	6084	1687.57	3204.24
47	78	41.04	6084	1684.28	3201.12
48	84	40.54	7056	1643.49	3405.36
49	79	43.31	6241	1875.76	3421.49
50	78	43	6084	1849.00	3354.00
51	78	44.15	6084	1949.22	3443.70
52	77	42.62	5929	1816.46	3281.74
53	79	42.23	6241	1783.37	3336.17
54	83	41.5	6889	1722.25	3444.50
55	78	40.96	6084	1677.72	3194.88
56	80	42.38	6400	1796.06	3390.40
57	80	42.08	6400	1770.73	3366.40
58	82	45.65	6724	2083.92	3743.30
59	83	43.69	6889	1908.82	3626.27
60	78	43.35	6084	1879.22	3381.30
61	83	44.08	6889	1943.05	3658.64
62	83	44.81	6889	2007.94	3719.23
63	84	44.12	7056	1946.57	3706.08
64	80	42.5	6400	1806.25	3400.00
65	83	45.77	6889	2094.89	3798.91
66	82	45.31	6724	2053.00	3715.42
67	82	44.92	6724	2017.81	3683.44
68	84	42.5	7056	1806.25	3570.00
69	83	43.08	6889	1855.89	3575.64
70	83	43.23	6889	1868.83	3588.09
71	83	45.35	6889	2056.62	3764.05
72	82	44.81	6724	2007.94	3674.42
73	80	44.08	6400	1943.05	3526.40
74	83	43.27	6889	1872.29	3591.41
75	83	45.73	6889	2091.23	3795.59
76	83	46.04	6889	2119.68	3821.32
77	84	43.31	7056	1875.76	3638.04

78	90	44.5	8100	1980.25	4005.00
79	82	44.54	6724	1983.81	3652.28
80	84	45.65	7056	2083.92	3834.60
81	83	43.65	6889	1905.32	3622.95
82	82	44.46	6724	1976.69	3645.72
83	85	45.19	7225	2042.14	3841.15
84	83	44.08	6889	1943.05	3658.64
85	83	46.08	6889	2123.37	3824.64
86	82	45.62	6724	2081.18	3740.84
87	84	43.31	7056	1875.76	3638.04
88	84	45.96	7056	2112.32	3860.64
89	83	43.85	6889	1922.82	3639.55
90	85	44.12	7225	1946.57	3750.20
91	85	45.58	7225	2077.54	3874.30
92	84	44.88	7056	2014.21	3769.92
93	82	45.96	6724	2112.32	3768.72
94	85	44.12	7225	1946.57	3750.20
95	82	44.92	6724	2017.81	3683.44
96	84	44.69	7056	1997.20	3753.96
97	85	46.15	7225	2129.82	3922.75
98	85	44.77	7225	2004.35	3805.45
99	84	43.42	7056	1885.30	3647.28
100	85	44.19	7225	1952.76	3756.15
101	84	46.19	7056	2133.52	3879.96
102	84	45.31	7056	2053.00	3806.04
103	86	44.81	7396	2007.94	3853.66
104	84	45.19	7056	2042.14	3795.96
105	82	45.92	6724	2108.65	3765.44
106	84	45.58	7056	2077.54	3828.72
107	86	46.62	7396	2173.42	4009.32
108	84	45.54	7056	2073.89	3825.36
109	86	45.54	7396	2073.89	3916.44
110	85	45.54	7225	2073.89	3870.90
111	86	46.92	7396	2201.49	4035.12
112	82	47.19	6724	2226.90	3869.58
113	85	45.54	7225	2073.89	3870.90
114	86	46.15	7396	2129.82	3968.90
115	88	46.38	7744	2151.10	4081.44
116	90	47.85	8100	2289.62	4306.50
117	90	45.77	8100	2094.89	4119.30
118	90	46.15	8100	2129.82	4153.50

119	88	46.42	7744	2154.82	4084.96
120	86	46.42	7396	2154.82	3992.12
121	90	47.58	8100	2263.86	4282.20
121	88	45.96	7744	2112.32	4044.48
123	93	46.15	8649	2129.82	4291.95
Σ	10057	5309.53	823955	229969.92	434972.83

$$a = \frac{(Y)(\sum X^2) - (\sum X)(\sum XY)}{n \sum X^2 - (\sum X)^2} = 1.44$$

$$b = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{n \sum X^2 - (\sum X)^2} = 0.51$$

$$\hat{Y} = a + bx$$

$$= 1.44 + 0.51x$$

Artinya adalah bahwa kenaikan 1 skor X akan meningkatkan Y sebesar 0.51 pada konstanta 1.44. karena hasil nilai b positif, maka hubungan antara semangat kerja dengan produktivitas kerja dinyatakan positif.

LAMPIRAN 13

UJI NORMALITAS GALAT TAKSIRAN										
n	Semangat Kerja (X)	$\hat{Y} = 1.44 + 0.51X$	Produktivitas (Y)	Y - \hat{Y}	X_i	Z_i	Z Tabel	F(Z_i)	S(Z_i)	F(Z_i) - S(Z_i)
1	75	39.69	38.31	-1.38	-4.58	-2.73	0.4968	0.0032	0.0081	0.0049
2	79	41.73	38.38	-3.35	-4.55	-2.71	0.4966	0.0034	0.0163	0.0129
3	80	42.24	39.88	-2.36	-3.78	-2.26	0.4881	0.0119	0.0244	0.0125
4	78	41.22	40.46	-0.76	-3.74	-2.23	0.4871	0.0129	0.0325	0.0196
5	79	41.73	39.88	-1.85	-3.35	-2.01	0.4778	0.0222	0.0407	0.0185
6	77	40.71	41.46	0.75	-3.09	-1.85	0.4678	0.0322	0.0488	0.0166
7	80	42.24	37.69	-4.55	-3.07	-1.84	0.4671	0.0329	0.0569	0.0240
8	78	41.22	38.92	-2.30	-2.84	-1.70	0.4554	0.0446	0.0650	0.0204
9	75	39.69	39.31	-0.38	-2.72	-1.63	0.4484	0.0516	0.0732	0.0216
10	80	42.24	41.04	-1.20	-2.62	-1.58	0.4429	0.0571	0.0813	0.0242
11	80	42.24	41.81	-0.43	-2.57	-1.55	0.4394	0.0606	0.0894	0.0288
12	78	41.22	41.81	0.59	-2.42	-1.46	0.4279	0.0721	0.0976	0.0255
13	80	42.24	41.5	-0.74	-2.36	-1.42	0.4222	0.0778	0.1057	0.0279
14	77	40.71	41.46	0.75	-2.3	-1.39	0.4177	0.0823	0.1138	0.0315
15	80	42.24	38.46	-3.78	-2.27	-1.37	0.4147	0.0853	0.1220	0.0367
16	75	39.69	39.54	-0.15	-1.85	-1.12	0.3686	0.1314	0.1301	0.0013
17	78	41.22	40.12	-1.10	-1.78	-1.08	0.3599	0.1401	0.1382	0.0019
18	77	40.71	39.5	-1.21	-1.67	-1.02	0.3461	0.1539	0.1463	0.0076
19	75	39.69	41.23	1.54	-1.66	-1.01	0.3438	0.1562	0.1545	0.0017
20	78	41.22	40.38	-0.84	-1.57	-0.96	0.3315	0.1685	0.1626	0.0059
21	79	41.73	41.96	0.23	-1.49	-0.91	0.3186	0.1814	0.1707	0.0107
22	80	42.24	43.19	0.95	-1.38	-0.84	0.2995	0.2005	0.1789	0.0216
23	80	42.24	44.38	2.14	-1.38	-0.84	0.2995	0.2005	0.1870	0.0135
24	82	43.26	40.69	-2.57	-1.21	-0.74	0.2703	0.2297	0.1951	0.0346
25	82	43.26	43.08	-0.18	-1.21	-0.74	0.2703	0.2297	0.2033	0.0264
26	79	41.73	42.69	0.96	-1.2	-0.74	0.2703	0.2297	0.2114	0.0183

27	75	39.69	42.62	2.93	-1.19	-0.73	0.2673	0.2327	0.2195	0.0132
28	80	42.24	39.62	-2.62	-1.1	-0.68	0.2517	0.2483	0.2276	0.0207
29	78	41.22	40.38	-0.84	-1.07	-0.66	0.2454	0.2546	0.2358	0.0188
30	80	42.24	40.58	-1.66	-0.97	-0.60	0.2257	0.2743	0.2439	0.0304
31	82	43.26	40.19	-3.07	-0.97	-0.60	0.2257	0.2743	0.2520	0.0223
32	79	41.73	41.38	-0.35	-0.86	-0.54	0.2054	0.2946	0.2602	0.0344
33	82	43.26	41.88	-1.38	-0.84	-0.53	0.2019	0.2981	0.2683	0.0298
34	82	43.26	42.19	-1.07	-0.84	-0.53	0.2019	0.2981	0.2764	0.0217
35	75	39.69	41.69	2.00	-0.76	-0.48	0.1844	0.3156	0.2846	0.0310
36	79	41.73	42.23	0.50	-0.74	-0.47	0.1808	0.3192	0.2927	0.0265
37	79	41.73	41.08	-0.65	-0.69	-0.44	0.17	0.33	0.3008	0.0292
38	77	40.71	42.23	1.52	-0.69	-0.44	0.17	0.33	0.3089	0.0211
39	77	40.71	37.62	-3.09	-0.67	-0.43	0.1664	0.3336	0.3171	0.0165
40	79	41.73	37.15	-4.58	-0.67	-0.43	0.1664	0.3336	0.3252	0.0084
41	83	43.77	43.08	-0.69	-0.65	-0.41	0.1591	0.3409	0.3333	0.0076
42	79	41.73	39.31	-2.42	-0.6	-0.39	0.1517	0.3483	0.3415	0.0068
43	78	41.22	39.73	-1.49	-0.54	-0.35	0.1368	0.3632	0.3496	0.0136
44	77	40.71	39.04	-1.67	-0.5	-0.33	0.1293	0.3707	0.3577	0.0130
45	77	40.71	39.5	-1.21	-0.49	-0.32	0.1255	0.3745	0.3659	0.0086
46	78	41.22	41.08	-0.14	-0.43	-0.29	0.1141	0.3859	0.3740	0.0119
47	78	41.22	41.04	-0.18	-0.38	-0.26	0.1026	0.3974	0.3821	0.0153
48	84	44.28	40.54	-3.74	-0.36	-0.24	0.0948	0.4052	0.3902	0.0150
49	79	41.73	43.31	1.58	-0.35	-0.24	0.0948	0.4052	0.3984	0.0068
50	78	41.22	43	1.78	-0.26	-0.18	0.0714	0.4286	0.4065	0.0221
51	78	41.22	44.15	2.93	-0.18	-0.14	0.0557	0.4443	0.4146	0.0297
52	77	40.71	42.62	1.91	-0.18	-0.14	0.0557	0.4443	0.4228	0.0215
53	79	41.73	42.23	0.50	-0.16	-0.13	0.0517	0.4483	0.4309	0.0174
54	83	43.77	41.5	-2.27	-0.16	-0.13	0.0517	0.4483	0.4390	0.0093
55	78	41.22	40.96	-0.26	-0.15	-0.12	0.0478	0.4522	0.4472	0.0050
56	80	42.24	42.38	0.14	-0.14	-0.11	0.0438	0.4562	0.4553	0.0009
57	80	42.24	42.08	-0.16	-0.12	-0.10	0.0398	0.4602	0.4634	0.0032
58	82	43.26	45.65	2.39	-0.08	-0.08	0.0319	0.4681	0.4715	0.0034
59	83	43.77	43.69	-0.08	-0.02	-0.04	0.016	0.484	0.4797	0.0043

60	78	41.22	43.35	2.13	0.06	0.00	0	0.5	0.4878	0.0122
61	83	43.77	44.08	0.31	0.08	0.02	0.008	0.508	0.4959	0.0121
62	83	43.77	44.81	1.04	0.1	0.03	0.012	0.512	0.5041	0.0079
63	84	44.28	44.12	-0.16	0.14	0.05	0.0199	0.5199	0.5122	0.0077
64	80	42.24	42.5	0.26	0.23	0.10	0.0398	0.5398	0.5203	0.0195
65	83	43.77	45.77	2.00	0.24	0.11	0.0438	0.5438	0.5285	0.0153
66	82	43.26	45.31	2.05	0.24	0.11	0.0438	0.5438	0.5366	0.0072
67	82	43.26	44.92	1.66	0.26	0.12	0.0478	0.5478	0.5447	0.0031
68	84	44.28	42.5	-1.78	0.31	0.15	0.0596	0.5596	0.5528	0.0068
69	83	43.77	43.08	-0.69	0.31	0.15	0.0596	0.5596	0.5610	0.0014
70	83	43.77	43.23	-0.54	0.4	0.20	0.0793	0.5793	0.5691	0.0102
71	83	43.77	45.35	1.58	0.41	0.21	0.0832	0.5832	0.5772	0.0060
72	82	43.26	44.81	1.55	0.5	0.26	0.1026	0.6026	0.5854	0.0172
73	80	42.24	44.08	1.84	0.5	0.26	0.1026	0.6026	0.5935	0.0091
74	83	43.77	43.27	-0.50	0.51	0.27	0.1064	0.6064	0.6016	0.0048
75	83	43.77	45.73	1.96	0.59	0.32	0.1255	0.6255	0.6098	0.0157
76	83	43.77	46.04	2.27	0.6	0.32	0.1255	0.6255	0.6179	0.0076
77	84	44.28	43.31	-0.97	0.75	0.41	0.1591	0.6591	0.6260	0.0331
78	90	47.34	44.5	-2.84	0.75	0.41	0.1591	0.6591	0.6341	0.0250
79	82	43.26	44.54	1.28	0.75	0.41	0.1591	0.6591	0.6423	0.0168
80	84	44.28	45.65	1.37	0.75	0.41	0.1591	0.6591	0.6504	0.0087
81	83	43.77	43.65	-0.12	0.79	0.43	0.1664	0.6664	0.6585	0.0079
82	82	43.26	44.46	1.20	0.85	0.47	0.1808	0.6808	0.6667	0.0141
83	85	44.79	45.19	0.40	0.91	0.50	0.1915	0.6915	0.6748	0.0167
84	83	43.77	44.08	0.31	0.95	0.53	0.2019	0.7019	0.6829	0.0190
85	83	43.77	46.08	2.31	0.96	0.53	0.2019	0.7019	0.6911	0.0108
86	82	43.26	45.62	2.36	1.03	0.58	0.219	0.719	0.6992	0.0198
87	84	44.28	43.31	-0.97	1.04	0.58	0.219	0.719	0.7073	0.0117
88	84	44.28	45.96	1.68	1.12	0.63	0.2357	0.7357	0.7154	0.0203
89	83	43.77	43.85	0.08	1.2	0.68	0.2517	0.7517	0.7236	0.0281
90	85	44.79	44.12	-0.67	1.26	0.71	0.2611	0.7611	0.7317	0.0294
91	85	44.79	45.58	0.79	1.28	0.72	0.2642	0.7642	0.7398	0.0244
92	84	44.28	44.88	0.60	1.3	0.73	0.2673	0.7673	0.7480	0.0193

93	82	43.26	45.96	2.70	1.32	0.75	0.2734	0.7734	0.7561	0.0173
94	85	44.79	44.12	-0.67	1.36	0.77	0.2794	0.7794	0.7642	0.0152
95	82	43.26	44.92	1.66	1.37	0.78	0.2823	0.7823	0.7724	0.0099
96	84	44.28	44.69	0.41	1.52	0.86	0.3051	0.8051	0.7805	0.0246
97	85	44.79	46.15	1.36	1.54	0.88	0.3106	0.8106	0.7886	0.0220
98	85	44.79	44.77	-0.02	1.55	0.88	0.3106	0.8106	0.7967	0.0139
99	84	44.28	43.42	-0.86	1.58	0.90	0.3159	0.8159	0.8049	0.0110
100	85	44.79	44.19	-0.60	1.58	0.90	0.3159	0.8159	0.8130	0.0029
101	84	44.28	46.19	1.91	1.62	0.92	0.3212	0.8212	0.8211	0.0001
102	84	44.28	45.31	1.03	1.66	0.95	0.3289	0.8289	0.8293	0.0004
103	86	45.30	44.81	-0.49	1.66	0.95	0.3289	0.8289	0.8374	0.0085
104	84	44.28	45.19	0.91	1.68	0.96	0.3315	0.8315	0.8455	0.0140
105	82	43.26	45.92	2.66	1.78	1.02	0.3461	0.8461	0.8537	0.0076
106	84	44.28	45.58	1.30	1.84	1.05	0.3551	0.8551	0.8618	0.0067
107	86	45.30	46.62	1.32	1.91	1.09	0.3621	0.8621	0.8699	0.0078
108	84	44.28	45.54	1.26	1.91	1.09	0.3621	0.8621	0.8780	0.0159
109	86	45.30	45.54	0.24	1.96	1.12	0.3686	0.8686	0.8862	0.0176
110	85	44.79	45.54	0.75	2	1.15	0.3749	0.8749	0.8943	0.0194
111	86	45.30	46.92	1.62	2	1.15	0.3749	0.8749	0.9024	0.0275
112	82	43.26	47.19	3.93	2.05	1.18	0.381	0.881	0.9106	0.0296
113	85	44.79	45.54	0.75	2.13	1.22	0.3888	0.8888	0.9187	0.0299
114	86	45.30	46.15	0.85	2.14	1.23	0.3907	0.8907	0.9268	0.0361
115	88	46.32	46.38	0.06	2.27	1.31	0.4049	0.9049	0.9350	0.0301
116	90	47.34	47.85	0.51	2.31	1.33	0.4082	0.9082	0.9431	0.0349
117	90	47.34	45.77	-1.57	2.36	1.36	0.4131	0.9131	0.9512	0.0381
118	90	47.34	46.15	-1.19	2.39	1.38	0.4162	0.9162	0.9593	0.0431
119	88	46.32	46.42	0.10	2.66	1.54	0.4382	0.9382	0.9675	0.0293
120	86	45.30	46.42	1.12	2.7	1.56	0.4406	0.9406	0.9756	0.0350
121	90	47.34	47.58	0.24	2.93	1.69	0.4545	0.9545	0.9837	0.0292
122	88	46.32	45.96	-0.36	2.93	1.69	0.4545	0.9545	0.9919	0.0374
123	93	48.87	46.15	-2.72	3.93	2.28	0.4887	0.9887	1	0.0113
Σ	10057	5306.19	5309.53		3.34					

$$Z_i = \frac{(x_i - \bar{x})}{s}$$

$$= \frac{x_i - \bar{x}}{s} = 0.05$$

$$s = \sqrt{\frac{\sum(x_i - \bar{x})^2}{n-1}} = 1.70$$

Maka didapat L_{hitung} sebesar $0.431 <$ dan L_{tabel} 0.0798

Dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

LAMPIRAN 14

UJI LINIEARITAS REGRESI					
n	Semangat Kerja (X)	Produktivitas (Y)	X ²	Y ²	XY
1	75	38.31	5625	1467.66	2873.25
2	79	38.38	6241	1473.02	3032.02
3	80	39.88	6400	1590.41	3190.4
4	78	40.46	6084	1637.01	3155.88
5	79	39.88	6241	1590.41	3150.52
6	77	41.46	5929	1718.93	3192.42
7	80	37.69	6400	1420.54	3015.2
8	78	38.92	6084	1514.77	3035.76
9	75	39.31	5625	1545.28	2948.25
10	80	41.04	6400	1684.28	3283.2
11	80	41.81	6400	1748.08	3344.8
12	78	41.81	6084	1748.08	3261.18
13	80	41.5	6400	1722.25	3320
14	77	41.46	5929	1718.93	3192.42
15	80	38.46	6400	1479.17	3076.8
16	75	39.54	5625	1563.41	2965.5
17	78	40.12	6084	1609.61	3129.36
18	77	39.5	5929	1560.25	3041.5
19	75	41.23	5625	1699.91	3092.25
20	78	40.38	6084	1630.54	3149.64
21	79	41.96	6241	1760.64	3314.84
22	80	43.19	6400	1865.38	3455.2
23	80	44.38	6400	1969.58	3550.4
24	82	40.69	6724	1655.68	3336.58
25	82	43.08	6724	1855.89	3532.56
26	79	42.69	6241	1822.44	3372.51
27	75	42.62	5625	1816.46	3196.5
28	80	39.62	6400	1569.74	3169.6
29	78	40.38	6084	1630.54	3149.64
30	80	40.58	6400	1646.74	3246.4
31	82	40.19	6724	1615.24	3295.58
32	79	41.38	6241	1712.30	3269.02
33	82	41.88	6724	1753.93	3434.16
34	82	42.19	6724	1780.00	3459.58
35	75	41.69	5625	1738.06	3126.75
36	79	42.23	6241	1783.37	3336.17

37	79	41.08	6241	1687.57	3245.32
38	77	42.23	5929	1783.37	3251.71
39	77	37.62	5929	1415.26	2896.74
40	79	37.15	6241	1380.12	2934.85
41	83	43.08	6889	1855.89	3575.64
42	79	39.31	6241	1545.28	3105.49
43	78	39.73	6084	1578.47	3098.94
44	77	39.04	5929	1524.12	3006.08
45	77	39.5	5929	1560.25	3041.5
46	78	41.08	6084	1687.57	3204.24
47	78	41.04	6084	1684.28	3201.12
48	84	40.54	7056	1643.49	3405.36
49	79	43.31	6241	1875.76	3421.49
50	78	43	6084	1849.00	3354
51	78	44.15	6084	1949.22	3443.7
52	77	42.62	5929	1816.46	3281.74
53	79	42.23	6241	1783.37	3336.17
54	83	41.5	6889	1722.25	3444.5
55	78	40.96	6084	1677.72	3194.88
56	80	42.38	6400	1796.06	3390.4
57	80	42.08	6400	1770.73	3366.4
58	82	45.65	6724	2083.92	3743.3
59	83	43.69	6889	1908.82	3626.27
60	78	43.35	6084	1879.22	3381.3
61	83	44.08	6889	1943.05	3658.64
62	83	44.81	6889	2007.94	3719.23
63	84	44.12	7056	1946.57	3706.08
64	80	42.5	6400	1806.25	3400
65	83	45.77	6889	2094.89	3798.91
66	82	45.31	6724	2053.00	3715.42
67	82	44.92	6724	2017.81	3683.44
68	84	42.5	7056	1806.25	3570
69	83	43.08	6889	1855.89	3575.64
70	83	43.23	6889	1868.83	3588.09
71	83	45.35	6889	2056.62	3764.05
72	82	44.81	6724	2007.94	3674.42
73	80	44.08	6400	1943.05	3526.4
74	83	43.27	6889	1872.29	3591.41
75	83	45.73	6889	2091.23	3795.59
76	83	46.04	6889	2119.68	3821.32
77	84	43.31	7056	1875.76	3638.04

78	90	44.5	8100	1980.25	4005
79	82	44.54	6724	1983.81	3652.28
80	84	45.65	7056	2083.92	3834.6
81	83	43.65	6889	1905.32	3622.95
82	82	44.46	6724	1976.69	3645.72
83	85	45.19	7225	2042.14	3841.15
84	83	44.08	6889	1943.05	3658.64
85	83	46.08	6889	2123.37	3824.64
86	82	45.62	6724	2081.18	3740.84
87	84	43.31	7056	1875.76	3638.04
88	84	45.96	7056	2112.32	3860.64
89	83	43.85	6889	1922.82	3639.55
90	85	44.12	7225	1946.57	3750.2
91	85	45.58	7225	2077.54	3874.3
92	84	44.88	7056	2014.21	3769.92
93	82	45.96	6724	2112.32	3768.72
94	85	44.12	7225	1946.57	3750.2
95	82	44.92	6724	2017.81	3683.44
96	84	44.69	7056	1997.20	3753.96
97	85	46.15	7225	2129.82	3922.75
98	85	44.77	7225	2004.35	3805.45
99	84	43.42	7056	1885.30	3647.28
100	85	44.19	7225	1952.76	3756.15
101	84	46.19	7056	2133.52	3879.96
102	84	45.31	7056	2053.00	3806.04
103	86	44.81	7396	2007.94	3853.66
104	84	45.19	7056	2042.14	3795.96
105	82	45.92	6724	2108.65	3765.44
106	84	45.58	7056	2077.54	3828.72
107	86	46.62	7396	2173.42	4009.32
108	84	45.54	7056	2073.89	3825.36
109	86	45.54	7396	2073.89	3916.44
110	85	45.54	7225	2073.89	3870.9
111	86	46.92	7396	2201.49	4035.12
112	82	47.19	6724	2226.90	3869.58
113	85	45.54	7225	2073.89	3870.9
114	86	46.15	7396	2129.82	3968.9
115	88	46.38	7744	2151.10	4081.44
116	90	47.85	8100	2289.62	4306.5
117	90	45.77	8100	2094.89	4119.3
118	90	46.15	8100	2129.82	4153.5

119	88	46.42	7744	2154.82	4084.96
120	86	46.42	7396	2154.82	3992.12
121	90	47.58	8100	2263.86	4282.2
122	88	45.96	7744	2112.32	4044.48
123	93	46.15	8649	2129.82	4291.95
Σ	10057	5309.53	823955	229969.92	434972.83

TABEL ANAVA					
Sumber Varasi	dk	JK	KT	F hitung	F Tabel
Total	123	229969.92	229969.92		
Koefisien (a)	1	229196.01	229196.01		
Regresi (b/a)	1	463.77	463.77		
Sisa	(n-2) (123-2) = 121	310.14	2.56	180.93	3.94
Tuna Cocok	(k-2) (13-2) = 11	23.17	2.11		
Galat	(n-k) (123-13) = 110	286.97	2.61	0.81	2.45

Maka didapat :

$F_{hitung} (180.93) > F_{tabel} (3.94)$ yang artinya bahwa data berarti.

$F_{hitung}(0.81) > F_{tabel} (2.45)$ yang artinya bahwa data linier.

LAMPIRAN 15

UJI KOEFISIEN KORELASI					
n	Semangat Kerja (X)	Produktivitas (Y)	X ²	Y ²	XY
1	75	38.31	5625	1467.66	2873.25
2	79	38.38	6241	1473.02	3032.02
3	80	39.88	6400	1590.41	3190.4
4	78	40.46	6084	1637.01	3155.88
5	79	39.88	6241	1590.41	3150.52
6	77	41.46	5929	1718.93	3192.42
7	80	37.69	6400	1420.54	3015.2
8	78	38.92	6084	1514.77	3035.76
9	75	39.31	5625	1545.28	2948.25
10	80	41.04	6400	1684.28	3283.2
11	80	41.81	6400	1748.08	3344.8
12	78	41.81	6084	1748.08	3261.18
13	80	41.5	6400	1722.25	3320
14	77	41.46	5929	1718.93	3192.42
15	80	38.46	6400	1479.17	3076.8
16	75	39.54	5625	1563.41	2965.5
17	78	40.12	6084	1609.61	3129.36
18	77	39.5	5929	1560.25	3041.5
19	75	41.23	5625	1699.91	3092.25
20	78	40.38	6084	1630.54	3149.64
21	79	41.96	6241	1760.64	3314.84
22	80	43.19	6400	1865.38	3455.2
23	80	44.38	6400	1969.58	3550.4
24	82	40.69	6724	1655.68	3336.58
25	82	43.08	6724	1855.89	3532.56
26	79	42.69	6241	1822.44	3372.51
27	75	42.62	5625	1816.46	3196.5
28	80	39.62	6400	1569.74	3169.6
29	78	40.38	6084	1630.54	3149.64
30	80	40.58	6400	1646.74	3246.4
31	82	40.19	6724	1615.24	3295.58
32	79	41.38	6241	1712.30	3269.02
33	82	41.88	6724	1753.93	3434.16
34	82	42.19	6724	1780.00	3459.58
35	75	41.69	5625	1738.06	3126.75
36	79	42.23	6241	1783.37	3336.17

37	79	41.08	6241	1687.57	3245.32
38	77	42.23	5929	1783.37	3251.71
39	77	37.62	5929	1415.26	2896.74
40	79	37.15	6241	1380.12	2934.85
41	83	43.08	6889	1855.89	3575.64
42	79	39.31	6241	1545.28	3105.49
43	78	39.73	6084	1578.47	3098.94
44	77	39.04	5929	1524.12	3006.08
45	77	39.5	5929	1560.25	3041.5
46	78	41.08	6084	1687.57	3204.24
47	78	41.04	6084	1684.28	3201.12
48	84	40.54	7056	1643.49	3405.36
49	79	43.31	6241	1875.76	3421.49
50	78	43	6084	1849.00	3354
51	78	44.15	6084	1949.22	3443.7
52	77	42.62	5929	1816.46	3281.74
53	79	42.23	6241	1783.37	3336.17
54	83	41.5	6889	1722.25	3444.5
55	78	40.96	6084	1677.72	3194.88
56	80	42.38	6400	1796.06	3390.4
57	80	42.08	6400	1770.73	3366.4
58	82	45.65	6724	2083.92	3743.3
59	83	43.69	6889	1908.82	3626.27
60	78	43.35	6084	1879.22	3381.3
61	83	44.08	6889	1943.05	3658.64
62	83	44.81	6889	2007.94	3719.23
63	84	44.12	7056	1946.57	3706.08
64	80	42.5	6400	1806.25	3400
65	83	45.77	6889	2094.89	3798.91
66	82	45.31	6724	2053.00	3715.42
67	82	44.92	6724	2017.81	3683.44
68	84	42.5	7056	1806.25	3570
69	83	43.08	6889	1855.89	3575.64
70	83	43.23	6889	1868.83	3588.09
71	83	45.35	6889	2056.62	3764.05
72	82	44.81	6724	2007.94	3674.42
73	80	44.08	6400	1943.05	3526.4
74	83	43.27	6889	1872.29	3591.41
75	83	45.73	6889	2091.23	3795.59
76	83	46.04	6889	2119.68	3821.32
77	84	43.31	7056	1875.76	3638.04

78	90	44.5	8100	1980.25	4005
79	82	44.54	6724	1983.81	3652.28
80	84	45.65	7056	2083.92	3834.6
81	83	43.65	6889	1905.32	3622.95
82	82	44.46	6724	1976.69	3645.72
83	85	45.19	7225	2042.14	3841.15
84	83	44.08	6889	1943.05	3658.64
85	83	46.08	6889	2123.37	3824.64
86	82	45.62	6724	2081.18	3740.84
87	84	43.31	7056	1875.76	3638.04
88	84	45.96	7056	2112.32	3860.64
89	83	43.85	6889	1922.82	3639.55
90	85	44.12	7225	1946.57	3750.2
91	85	45.58	7225	2077.54	3874.3
92	84	44.88	7056	2014.21	3769.92
93	82	45.96	6724	2112.32	3768.72
94	85	44.12	7225	1946.57	3750.2
95	82	44.92	6724	2017.81	3683.44
96	84	44.69	7056	1997.20	3753.96
97	85	46.15	7225	2129.82	3922.75
98	85	44.77	7225	2004.35	3805.45
99	84	43.42	7056	1885.30	3647.28
100	85	44.19	7225	1952.76	3756.15
101	84	46.19	7056	2133.52	3879.96
102	84	45.31	7056	2053.00	3806.04
103	86	44.81	7396	2007.94	3853.66
104	84	45.19	7056	2042.14	3795.96
105	82	45.92	6724	2108.65	3765.44
106	84	45.58	7056	2077.54	3828.72
107	86	46.62	7396	2173.42	4009.32
108	84	45.54	7056	2073.89	3825.36
109	86	45.54	7396	2073.89	3916.44
110	85	45.54	7225	2073.89	3870.9
111	86	46.92	7396	2201.49	4035.12
112	82	47.19	6724	2226.90	3869.58
113	85	45.54	7225	2073.89	3870.9
114	86	46.15	7396	2129.82	3968.9
115	88	46.38	7744	2151.10	4081.44
116	90	47.85	8100	2289.62	4306.5
117	90	45.77	8100	2094.89	4119.3
118	90	46.15	8100	2129.82	4153.5

119	88	46.42	7744	2154.82	4084.96
120	86	46.42	7396	2154.82	3992.12
121	90	47.58	8100	2263.86	4282.2
122	88	45.96	7744	2112.32	4044.48
123	93	46.15	8649	2129.82	4291.95
Σ	10057	5309.53	823955	229969.92	434972.8

Rumus Koefisien Korelasi Pearson :

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

$$= 0.75$$

Uji - t

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

$$= 12.31$$

Karena $t_{hitung} (12.31) > t_{tabel} (1.645)$, maka dapat disimpulkan bahwa data signifikan.

Uji Koefisien Determinasi

$$r_{xy} = r^2 \times 100\%$$

$$= 0.75^2 \times 100\%$$

$$= 0.56 \times 100\%$$

$$= 56\%$$

Artinya sebesar 56% semangat kerja mempengaruhi produktivitas.

LAMPIRAN 17

TABEL II
NILAI-NILAI DALAM DISTRIBUSI t

α untuk uji dua pihak (two tail test)						
	0,50	0,20	0,10	0,05	0,02	0,01
α untuk uji satu pihak (one tail test)						
dk	0,25	0,10	0,05	0,025	0,01	0,005
1	1,000	3,078	6,314	12,706	31,821	63,657
2	0,816	1,886	2,920	4,303	6,965	9,925
3	0,765	1,638	2,353	3,182	4,541	5,841
4	0,741	1,533	2,132	2,776	3,747	4,604
5	0,727	1,476	2,015	2,571	3,365	4,032
6	0,718	1,440	1,943	2,447	3,143	3,707
7	0,711	1,415	1,895	2,365	2,998	3,499
8	0,706	1,397	1,860	2,306	2,896	3,355
9	0,703	1,383	1,833	2,262	2,821	3,250
10	0,700	1,372	1,812	2,228	2,764	3,169
11	0,697	1,363	1,796	2,201	2,718	3,106
12	0,695	1,356	1,782	2,179	2,681	3,055
13	0,692	1,350	1,771	2,160	2,650	3,012
14	0,691	1,345	1,761	2,145	2,624	2,977
15	0,690	1,341	1,753	2,131	2,602	2,947
16	0,689	1,337	1,746	2,120	2,583	2,921
17	0,688	1,333	1,740	2,110	2,567	2,898
18	0,688	1,330	1,734	2,101	2,552	2,878
19	0,687	1,328	1,729	2,093	2,539	2,861
20	0,687	1,325	1,725	2,086	2,528	2,845
21	0,686	1,323	1,721	2,080	2,518	2,831
22	0,686	1,321	1,717	2,074	2,508	2,819
23	0,685	1,319	1,714	2,069	2,500	2,807
24	0,685	1,318	1,711	2,064	2,492	2,797
25	0,684	1,316	1,708	2,060	2,485	2,787
26	0,684	1,315	1,706	2,056	2,479	2,779
27	0,684	1,314	1,703	2,052	2,473	2,771
28	0,683	1,313	1,701	2,048	2,467	2,763
29	0,683	1,311	1,699	2,045	2,462	2,756
30	0,683	1,310	1,697	2,042	2,457	2,750
40	0,681	1,303	1,684	2,021	2,423	2,704
60	0,679	1,296	1,671	2,000	2,390	2,660
120	0,677	1,289	1,658	1,980	2,358	2,617
∞	0,674	1,282	1,645	1,960	2,326	2,576

LAMPIRAN 18

TABEL III
NILAI-NILAI t PRODUCT MOMENT

N	Taraf Signifikan		N	Taraf Signifikan		N	Taraf Signifikan	
	5%	1%		5%	1%		5%	1%
3	0,997	0,999	27	0,381	0,487	55	0,266	0,345
4	0,950	0,990	28	0,374	0,478	60	0,254	0,330
5	0,878	0,959	29	0,367	0,470	65	0,244	0,317
6	0,811	0,917	30	0,361	0,463	70	0,235	0,306
7	0,754	0,874	31	0,355	0,456	75	0,227	0,296
8	0,707	0,834	32	0,349	0,449	80	0,220	0,286
9	0,666	0,798	33	0,344	0,442	85	0,213	0,278
10	0,632	0,765	34	0,339	0,436	90	0,207	0,270
11	0,602	0,735	35	0,334	0,430	95	0,202	0,263
12	0,576	0,708	36	0,329	0,424	100	0,195	0,256
13	0,553	0,684	37	0,325	0,418	125	0,176	0,230
14	0,532	0,661	38	0,320	0,413	150	0,159	0,210
15	0,514	0,641	39	0,316	0,408	175	0,148	0,194
16	0,497	0,623	40	0,312	0,403	200	0,138	0,181
17	0,482	0,606	41	0,308	0,398	300	0,113	0,148
18	0,468	0,590	42	0,304	0,393	400	0,098	0,128
19	0,456	0,575	43	0,301	0,389	500	0,088	0,115
20	0,444	0,561	44	0,297	0,384	600	0,080	0,105
21	0,435	0,549	45	0,294	0,380	700	0,074	0,097
22	0,423	0,537	46	0,291	0,376	800	0,070	0,091
23	0,413	0,526	47	0,288	0,372	900	0,065	0,086
24	0,404	0,515	48	0,284	0,368	1000	0,062	0,081
25	0,396	0,505	49	0,281	0,364			
26	0,388	0,496	50	0,279	0,361			

NILAI-NILAI UNTUK DISTRIBUSI F

Baris atas untuk 5%
Baris bawah untuk 1%

V_i = dk pembilang

V _i = dk penyebut	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	14	16	20	24	30	40	50	75	100	200	500	0		
1	161	200	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	246	248	249	250	251	251	253	253	254	254	254	25	
2	1852	4,898	6,403	6,625	6,764	6,859	6,920	6,951	6,972	6,986	6,995	7,000	7,003	7,005	7,006	7,007	7,008	7,008	7,009	7,009	7,010	7,010	7,010	7,010	25	
3	99,49	99,00	99,17	99,33	99,39	99,43	99,46	99,48	99,49	99,50	99,50	99,50	99,50	99,50	99,50	99,50	99,50	99,50	99,50	99,50	99,50	99,50	99,50	99,50	6,381	
4	10,13	9,55	9,23	9,12	9,01	8,94	8,89	8,84	8,81	8,79	8,78	8,77	8,77	8,77	8,77	8,77	8,77	8,77	8,77	8,77	8,77	8,77	8,77	8,77	8,77	6,381
5	3,412	3,051	2,846	2,711	2,624	2,571	2,537	2,514	2,497	2,484	2,475	2,469	2,465	2,463	2,462	2,462	2,462	2,462	2,462	2,462	2,462	2,462	2,462	2,462	2,462	8,54
6	1,20	1,000	0,859	0,766	0,700	0,651	0,611	0,578	0,551	0,528	0,509	0,492	0,478	0,467	0,458	0,452	0,448	0,445	0,443	0,441	0,440	0,439	0,438	0,437	0,436	8,54
7	0,61	0,479	0,41	0,359	0,319	0,287	0,261	0,239	0,221	0,206	0,193	0,182	0,173	0,166	0,161	0,157	0,154	0,152	0,150	0,149	0,148	0,147	0,146	0,145	0,144	8,54
8	0,359	0,279	0,241	0,211	0,186	0,165	0,147	0,132	0,121	0,112	0,105	0,100	0,095	0,091	0,087	0,084	0,082	0,080	0,079	0,078	0,077	0,076	0,075	0,074	0,073	8,54
9	0,212	0,162	0,137	0,118	0,103	0,091	0,081	0,073	0,067	0,062	0,058	0,055	0,052	0,050	0,048	0,047	0,046	0,045	0,044	0,043	0,042	0,041	0,040	0,039	0,038	8,54
10	0,126	0,095	0,079	0,067	0,058	0,051	0,045	0,040	0,036	0,033	0,031	0,029	0,027	0,026	0,025	0,024	0,023	0,022	0,021	0,020	0,019	0,018	0,017	0,016	0,015	8,54
11	0,074	0,055	0,045	0,038	0,033	0,029	0,026	0,023	0,021	0,019	0,018	0,017	0,016	0,015	0,014	0,013	0,012	0,011	0,010	0,009	0,008	0,007	0,006	0,005	0,004	8,54
12	0,045	0,033	0,027	0,022	0,019	0,017	0,015	0,014	0,013	0,012	0,011	0,010	0,009	0,008	0,007	0,006	0,005	0,004	0,003	0,002	0,001	0,000	0,000	0,000	0,000	8,54

$V_1 = \alpha_1 \cdot \text{penyebul}$

$V_1 = \alpha_1$ Penyebul	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	14	16	18	20	24	30	36	48	53	75	100	200	500	0
12	4.75	3.88	3.40	3.06	2.81	2.61	2.42	2.26	2.12	2.00	1.89	1.79	1.70	1.61	1.53	1.45	1.38	1.31	1.24	1.17	1.11	1.05	1.00	0.95	0.90	0.85
13	9.33	6.93	5.95	5.41	5.08	4.82	4.65	4.50	4.39	4.31	4.22	4.15	4.05	3.98	3.90	3.83	3.76	3.70	3.64	3.58	3.52	3.46	3.40	3.34	3.28	3.21
14	9.07	6.71	5.74	5.20	4.88	4.62	4.44	4.30	4.18	4.13	4.02	3.96	3.85	3.78	3.70	3.63	3.57	3.51	3.45	3.39	3.33	3.27	3.21	3.15	3.09	3.02
15	4.80	3.74	3.24	3.11	2.95	2.85	2.77	2.70	2.65	2.63	2.56	2.53	2.48	2.44	2.39	2.35	2.31	2.27	2.24	2.21	2.18	2.14	2.10	2.06	2.02	1.97
16	8.86	6.51	5.56	5.03	4.69	4.46	4.28	4.14	4.03	3.94	3.86	3.80	3.70	3.62	3.54	3.47	3.41	3.35	3.29	3.23	3.17	3.11	3.05	3.00	2.94	2.87
17	4.48	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.68	2.59	2.54	2.49	2.45	2.42	2.37	2.33	2.28	2.24	2.20	2.16	2.13	2.09	2.07	2.04	2.00	1.97	1.93	1.89
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.48	2.41	2.38	2.33	2.29	2.25	2.19	2.15	2.11	2.08	2.04	2.02	1.99	1.97	1.93	1.89	1.85	1.81
19	8.20	6.01	5.09	4.54	4.23	4.01	3.85	3.71	3.60	3.51	3.44	3.37	3.27	3.19	3.07	3.00	2.91	2.83	2.78	2.71	2.68	2.62	2.56	2.50	2.44	2.37
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.52	2.45	2.40	2.35	2.31	2.28	2.23	2.18	2.12	2.08	2.04	1.99	1.96	1.92	1.89	1.87	1.85	1.81	1.77	1.73
21	8.05	5.78	4.84	4.45	4.11	3.87	3.71	3.56	3.45	3.37	3.30	3.23	3.13	3.05	2.94	2.86	2.77	2.69	2.63	2.56	2.50	2.44	2.42	2.40	2.38	2.35
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.47	2.40	2.35	2.30	2.26	2.23	2.18	2.13	2.07	2.03	1.98	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72	1.69	1.65
23	7.84	5.72	4.82	4.31	3.99	3.76	3.59	3.45	3.35	3.26	3.18	3.12	3.02	2.94	2.83	2.75	2.67	2.59	2.53	2.46	2.42	2.37	2.33	2.31	2.28	2.25
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.43	2.36	2.30	2.26	2.22	2.18	2.13	2.09	2.02	1.98	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77	1.74	1.72	1.71	1.69
25	7.77	5.57	4.68	4.18	3.86	3.63	3.46	3.32	3.21	3.13	3.05	2.99	2.89	2.81	2.70	2.62	2.54	2.45	2.40	2.32	2.28	2.23	2.19	2.17	2.15	2.13
26	7.72	5.53	4.64	4.14	3.82	3.59	3.42	3.29	3.17	3.09	3.02	2.96	2.86	2.77	2.65	2.58	2.50	2.41	2.36	2.28	2.24	2.19	2.17	2.15	2.13	2.11

V_i = nk Pembelian

V _i = nk Penyebut	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	14	16	20	24	30	40	50	75	100	200	500	0
27	4.21	3.35	2.98	2.75	2.57	2.46	2.37	2.30	2.25	2.20	2.16	2.13	2.08	2.03	1.97	1.93	1.89	1.84	1.80	1.76	1.74	1.71	1.68	1.67
28	7.68	5.49	4.85	4.51	4.19	3.96	3.79	3.66	3.59	3.50	3.44	3.06	2.98	2.93	2.83	2.74	2.65	2.57	2.38	2.33	2.25	2.21	2.16	2.10
29	7.64	5.45	4.81	4.47	4.15	3.92	3.75	3.62	3.55	3.46	3.40	3.11	3.03	2.98	2.88	2.80	2.71	2.62	2.44	2.35	2.32	2.28	2.18	2.13
30	4.17	3.32	2.95	2.70	2.54	2.43	2.35	2.30	2.22	2.20	2.18	2.14	2.10	2.05	2.00	1.94	1.90	1.85	1.80	1.75	1.73	1.71	1.68	1.65
32	7.59	5.39	4.75	4.41	4.09	3.86	3.69	3.56	3.49	3.40	3.34	3.05	2.97	2.92	2.82	2.74	2.65	2.56	2.37	2.32	2.27	2.19	2.13	2.06
34	4.15	3.30	2.93	2.67	2.51	2.40	2.30	2.25	2.19	2.14	2.10	2.07	2.02	1.97	1.91	1.85	1.82	1.78	1.74	1.69	1.67	1.64	1.61	1.58
36	7.44	5.26	4.62	4.28	3.95	3.72	3.55	3.42	3.35	3.26	3.20	2.91	2.83	2.78	2.68	2.60	2.51	2.42	2.24	2.25	2.20	2.12	2.08	2.02
38	4.10	3.25	2.88	2.62	2.46	2.35	2.28	2.21	2.15	2.10	2.06	2.03	1.98	1.93	1.87	1.82	1.78	1.73	1.68	1.65	1.62	1.59	1.56	1.53
40	7.35	5.21	4.57	4.23	3.90	3.67	3.50	3.37	3.30	3.21	3.15	2.86	2.78	2.72	2.62	2.54	2.45	2.36	2.17	2.12	2.04	2.00	1.94	1.87
42	4.07	3.19	2.82	2.56	2.40	2.30	2.24	2.17	2.11	2.06	2.02	1.98	1.94	1.89	1.84	1.79	1.74	1.69	1.63	1.57	1.51	1.50	1.48	1.44
44	7.27	5.15	4.51	4.17	3.84	3.61	3.44	3.31	3.24	3.15	3.09	2.80	2.72	2.66	2.56	2.48	2.39	2.20	2.11	2.05	1.97	1.94	1.88	1.84
46	4.06	3.21	2.84	2.58	2.41	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.96	1.92	1.88	1.81	1.76	1.72	1.66	1.63	1.58	1.56	1.52	1.50	1.48
48	7.21	5.10	4.46	4.12	3.79	3.56	3.39	3.26	3.19	3.10	3.04	2.75	2.67	2.62	2.52	2.44	2.32	2.24	2.15	2.06	2.00	1.92	1.88	1.82
50	4.04	3.19	2.80	2.55	2.41	2.30	2.21	2.14	2.08	2.04	2.00	1.97	1.91	1.87	1.80	1.75	1.71	1.65	1.62	1.57	1.54	1.51	1.43	1.46
55	7.17	5.06	4.42	4.07	3.74	3.51	3.34	3.21	3.14	3.05	2.99	2.70	2.62	2.57	2.47	2.39	2.30	2.11	2.02	1.95	1.88	1.84	1.78	1.73
55	4.02	3.17	2.78	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.97	1.93	1.88	1.83	1.78	1.72	1.67	1.61	1.58	1.52	1.50	1.46	1.44	1.41
7.12	5.01	4.18	3.88	3.53	3.30	3.19	3.09	2.99	2.93	2.86	2.81	2.52	2.43	2.35	2.23	2.15	2.06	1.95	1.88	1.82	1.76	1.71	1.65	1.64

V_i = dx pombiang

V _i dx Penyebut	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	14	16	20	24	30	40	50	75	100	200	500	∞
60	4.00	3.15	2.70	2.37	2.05	1.77	1.51	1.28	1.07	0.89	0.74	0.61	0.50	0.41	0.33	0.27	0.22	0.18	0.15	0.12	0.10	0.08	0.06	0.05
65	7.08	4.98	4.10	3.54	3.12	2.75	2.42	2.12	1.84	1.59	1.36	1.15	0.96	0.80	0.66	0.54	0.44	0.36	0.29	0.23	0.18	0.14	0.11	0.09
70	3.69	3.14	2.70	2.31	2.00	1.74	1.51	1.29	1.09	0.91	0.76	0.63	0.52	0.43	0.35	0.29	0.24	0.19	0.16	0.13	0.11	0.09	0.07	0.06
75	7.04	4.95	4.10	3.52	3.11	2.74	2.41	2.11	1.83	1.58	1.34	1.12	0.93	0.77	0.63	0.51	0.41	0.33	0.27	0.21	0.16	0.12	0.09	0.07
80	3.68	3.13	2.74	2.35	2.03	1.76	1.53	1.30	1.10	0.92	0.77	0.64	0.53	0.44	0.36	0.30	0.24	0.19	0.16	0.13	0.11	0.09	0.07	0.06
85	7.01	4.92	4.06	3.50	3.09	2.72	2.39	2.07	1.79	1.54	1.30	1.08	0.89	0.73	0.60	0.49	0.40	0.32	0.26	0.20	0.15	0.11	0.08	0.06
90	3.66	3.11	2.72	2.33	2.01	1.74	1.51	1.28	1.08	0.90	0.75	0.62	0.51	0.42	0.34	0.28	0.23	0.18	0.15	0.12	0.10	0.08	0.06	0.05
100	6.95	4.88	4.04	3.53	3.12	2.75	2.42	2.12	1.84	1.59	1.36	1.15	0.96	0.80	0.66	0.54	0.44	0.36	0.29	0.23	0.18	0.14	0.11	0.09
105	3.64	3.09	2.70	2.31	2.00	1.74	1.51	1.29	1.09	0.91	0.76	0.63	0.52	0.43	0.35	0.29	0.24	0.19	0.16	0.13	0.11	0.09	0.07	0.06
110	6.90	4.82	3.98	3.47	3.07	2.70	2.37	2.05	1.77	1.52	1.28	1.07	0.88	0.72	0.59	0.48	0.39	0.31	0.25	0.19	0.14	0.10	0.07	0.05
120	3.62	3.07	2.68	2.29	1.97	1.70	1.47	1.24	1.04	0.86	0.71	0.58	0.47	0.38	0.30	0.24	0.19	0.15	0.12	0.10	0.08	0.06	0.05	0.04
130	6.84	4.78	3.94	3.43	3.03	2.66	2.33	2.01	1.73	1.48	1.24	1.03	0.84	0.68	0.55	0.44	0.35	0.27	0.21	0.15	0.11	0.08	0.06	0.04
140	3.61	3.06	2.67	2.28	1.96	1.69	1.46	1.23	1.03	0.85	0.70	0.57	0.46	0.37	0.29	0.23	0.18	0.14	0.11	0.09	0.07	0.05	0.04	0.03
150	6.81	4.75	3.91	3.40	3.00	2.63	2.30	1.98	1.70	1.45	1.21	1.00	0.81	0.65	0.52	0.41	0.32	0.24	0.18	0.13	0.09	0.06	0.04	0.03
200	3.59	3.04	2.65	2.26	1.94	1.67	1.44	1.21	1.01	0.83	0.68	0.55	0.44	0.35	0.27	0.21	0.16	0.12	0.09	0.07	0.05	0.04	0.03	0.02
300	6.78	4.71	3.87	3.36	2.96	2.59	2.26	1.94	1.66	1.40	1.16	0.95	0.76	0.60	0.48	0.37	0.28	0.20	0.14	0.10	0.07	0.05	0.03	0.02
400	3.56	3.02	2.63	2.24	1.92	1.65	1.42	1.19	0.99	0.81	0.66	0.53	0.42	0.33	0.25	0.19	0.14	0.10	0.07	0.05	0.04	0.03	0.02	0.01
500	6.70	4.66	3.83	3.32	2.92	2.55	2.22	1.90	1.62	1.36	1.12	0.91	0.72	0.56	0.44	0.33	0.24	0.16	0.11	0.08	0.06	0.04	0.03	0.02
1000	3.55	3.00	2.61	2.22	1.90	1.63	1.40	1.17	0.97	0.79	0.64	0.51	0.40	0.31	0.23	0.17	0.12	0.08	0.06	0.04	0.03	0.02	0.01	0.00
∞	3.64	3.09	2.60	2.21	1.89	1.62	1.39	1.16	0.96	0.78	0.63	0.50	0.39	0.30	0.22	0.16	0.11	0.07	0.05	0.03	0.02	0.01	0.00	0.00
	6.64	4.60	3.78	3.27	2.87	2.50	2.17	1.84	1.56	1.29	1.05	0.83	0.64	0.48	0.36	0.25	0.17	0.11	0.07	0.05	0.03	0.02	0.01	0.00

LAMPIRAN 20



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA

Kampus Universitas Negeri Jakarta, Jalan Rawamangun Muka, Jakarta 13220
Telp./Fax. : Rektor : (021) 4893854, PR I: 4895130, PR II: 4893918, PR III: 4892926, PR IV: 4893982,
BAUK : 4750930, BAAK : 4759081, BAPSI : 4752180
Bag. UHTP : Telp. 4893726, Bag. Keuangan : 4892414, Bag. Kepegawaian : 4890536, HUMAS : 4898486
Laman : www.unj.ac.id

Nomor : 0800/UN39.12/KM/2014 20 Maret 2014
Lamp. : -
Hal : Permohonan Izin Penelitian untuk Skripsi

Yth, **Manager HRD PT. Nittoh Presisi Indonesia**

Kami mohon kesediaan Saudara, untuk dapat menerima Mahasiswa Universitas Negeri Jakarta :

Nama : **Zanuar Niradzky**
Nomor Registrasi : 8105108122
Program Studi : Pendidikan Ekonomi
Fakultas : Ekonomi
Untuk Mengadakan : Penelitian untuk Skripsi

Di **PT. Nittoh Presisi Indonesia,**
Jl. Raya Jakarta-Bogor, Km.47, Cibinong,
Nangewer Mekar, Jawa Barat 16912

Untuk mendapatkan data yang diperlukan dalam rangka Penulisan Skripsi. Skripsi tersebut dengan judul :

"Hubungan Semangat Kerja Dengan Produktivitas Kerja"

Atas perhatian dan kerjasama Saudara, kami sampaikan terima kasih.

Kepala Biro Administrasi
Akademik dan Kemahasiswaan,



Tembusan :
1. Dekan Fakultas Ekonomi
2. Kaprog / Jurusan Ekonomi dan Administrasi
Drs. Syaifullah
NIP. 195702161984031001

LAMPIRAN 21



PT. NITTOH PRESISI INDONESIA

Jl. Raya Jakarta-Bogor Km. 47, Nanggewer Mekar, Cibinong, Bogor 16912, Indonesia
Phone : 62-021-87911011 (Hunting), Fax. : 62-021-8754229 E-mail : pt.npi@nittoh.co.id

Bogor, 9 Juni 2014
No : 072/NPI/VI/2014

Kepada Yth,
Universitas Negeri Jakarta
JAKARTA
Perihal : Surat Pernyataan

Sehubungan dengan surat permohonan yang saya terima mengenai permohonan penelitian.
Bersama surat ini saya,

Nama : Suhera
Jabatan : HR Manager

Kami PT Nittoh Presisi Indonesia menyatakan bahwa,

Nama : Zanuair Miradzky
Fakultas : Ekonomi

Telah melakukan penelitian di perusahaan kami dengan judul "Hubungan Semangat Kerja dengan Produktivitas Kerja." Demikian surat pernyataan ini, mudah – mudahan bisa membantu proses pendidikan di Universitas Negeri Jakarta.

Hormat kami,


PT. NITTOH PRESISI INDONESIA

Suhera

HR Manager

RIWAYAT HIDUP



Zanuar Miradzky, lahir di Bogor pada tanggal 10 Januari 1993. Anak kedua dari enam bersaudara. Beralamat di Jl. Panaragan Penggilingan No. 47 Rt. 01 / Rw. 06, Bogor Tengah, 16125. Pendidikan formal yang telah dijalani dimulai dari SDN Panaragan Kidul 2 Bogor dari tahun 1998 sampai tahun 2004, SMP Negeri 2 Bogor dari tahun 2004 sampai tahun 2007, SMA Negeri 6 Bogor dari tahun 2007 sampai tahun 2010.

Pada tahun 2010 melalui jalur mandiri diterima menjadi mahasiswa Universitas Negeri Jakarta, Fakultas Ekonomi, Jurusan Ekonomi Administrasi, Program Studi Pendidikan ekonomi, Konsentrasi Pendidikan Administrasi Perkantoran.

Selama perkuliahan mempunyai pengalaman mengajar di SMK Negeri 31 Jakarta sebagai guru mata pelajaran pengantar manajemen perkantoran. Mempunyai pengalaman praktik kerja lapangan di PT. Sanprima Sentosa dibagian Admin DO dan Pencairan.