

**HUBUNGAN ANTARA ORIENTASI KERJA DENGAN
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA BAGIAN
OPERASIONAL DI PT. ANGKASA CITRA SARANA
CATERING SERVICE, SOEKARNO-HATTA JAKARTA**

YUNI SRI WAHYUNINGSIH

8135077970



**Skripsi ini Disusun Sebagai Salah Satu Persyaratan Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Pendidikan**

PROGRAM STUDI PENDIDIKAN TATA NIAGA

JURUSAN EKONOMI & ADMINISTRASI

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA

2012

***CORRELATION BETWEEN JOB ORIENTATION WITH
PRODUCTIVITY FIRES AN EMPLOYEE ON OPERATION
MANAGER (OM) DIVISION AT PT. ANGKASA CITRA SARANA
CATERING SERVICE SOEKARNO-HATTA JAKARTA***

YUNI SRI WAHYUNINGSIH

8135077970



Skripsi Is Written As Port Of Bachelor Degree In Education Accomplishment

***STUDY COMMERCE EDUCATION PROGRAM
ECONOMIC AND ADMINISTRATION DEPARTEMENT
FACULTY OF ECONOMIC
STATE UNIVERSITY OF JAKARTA
2012***

ABSTRAK

YUNI SRI WAHYUNINGSIH, Hubungan Antara Orientasi Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bagian Operasional di PT. Angkasa Citra Sarana Catering Service, Soekarno-Hatta Jakarta. Skripsi. Jakarta : Program Studi Pendidikan Tata Niaga, Jurusan Ekonomi dan Administrasi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta, Juli, 2012.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara orientasi kerja dengan produktivitas kerja karyawan pada bagian operasional di PT. Angkasa Citra Sarana Catering Service, Soekarno-Hatta Jakarta. Penelitian ini dilakukan selama empat bulan terhitung sejak bulan Maret 2012 sampai dengan bulan Juni 2012. Metode penelitian yang digunakan adalah metode survei dengan pendekatan korelasional. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian operasional di PT. Angkasa Citra Sarana Catering Service Jakarta yang berjumlah 355 karyawan sedangkan populasi terjangkau adalah karyawan pada bagian operasional berjumlah 85 karyawan. Kemudian berdasarkan sampel dari tabel populasi tertentu diambil sampel sebanyak 68 karyawan dengan *sampling error* 5 %. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu *Proportional Random Sampling*. Teknik analisa yang dimulai dengan mencari persamaan regresi linier sederhana dan didapat $\hat{Y} = 52,47 + 0,282X$. Uji persyaratan analisis untuk menguji normalitas galat taksiran regresi Y atas X menunjukkan bahwa galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi normal. Hal ini dibuktikan oleh perhitungan yang menunjukkan bahwa $n = 68$, $L_{hitung} (0,067) < L_{tabel} (0,107)$ dengan menggunakan uji Liliefors pada taraf nyata (α) = 0.05. Dalam uji hipotesis, uji keberartian dan kelinieran regresi menggunakan tabel Analisis Varians (ANOVA). Dari hasil uji linearitas regresi diperoleh $F_{hitung} (1,41) < F_{tabel} (1,78)$ yang menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan adalah linier. Dari hasil uji keberartian regresi diperoleh $F_{hitung} (23,86) > F_{tabel} (3,99)$ yang menyatakan regresi berarti. Koefisien korelasi yang dihitung dengan menggunakan rumus *Product Moment* menghasilkan r_{xy} sebesar 0,515 sedangkan perhitungan uji-t dari uji signifikansi diperoleh t_{hitung} sebesar 4,88 dan t_{tabel} sebesar 1,67 dikarenakan $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara orientasi kerja dengan produktivitas kerja karyawan pada bagian operasional di PT. Angkasa Citra Sarana Catering Service, Soekarno-Hatta Jakarta. Perhitungan koefisien determinasi diperoleh 26,55% yang menunjukkan besarnya kontribusi orientasi kerja dengan produktivitas kerja karyawan 26,55%, variasi variabel Y ditentukan oleh variasi X. Kesimpulan peneliti adalah terdapat hubungan yang positif antara orientasi kerja dengan produktivitas kerja karyawan pada bagian operasional di PT. Angkasa Citra Sarana Catering Service, Soekarno-Hatta Jakarta.

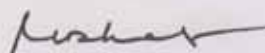
ABSTRACT

YUNI SRI WAHYUNINGSIH, The Correlation Between Job Orientation With Productivity Fires An Employee On Operation Manager (OM) Division At PT. Angkasa Citra Sarana Catering Service, Soekarno-Hatta Jakarta. Thesis. Jakarta : Study Program of Commerce Education, Departement of Economic and Administration, Faculty of Economic, State University of Jakarta, June 2012.

Purpose of this research is to find about the possibility a positive The Correlation Between The Job Orientation With Productivity Fires An Employee On Operation Manager (OM) Departement At PT. Angkasa Citra Sarana Catering Service, Soekarno-Hatta Jakarta. The period of this research was four month, since March 2012 until June 2012. This research used survey methods by correlation approach. The population of this research are all of the employee at Operation Manager (OM) Departement were 355 employee. The reached population were 85 employee of Employee On Operation Manager (OM) Departement. The sampling of this research were 68 employee with sampling error 5%. The sampling technique was the Proporsional Random Sampling. The analysis test by finding regression equation, that is $\hat{Y} = 52,47 + 0,282X$. The analysis conditional test proved the validation on variabel Y to variabel X is Normal Distributed. It is proved by the calculation that $n = 68$ used Liliefors test at significant level $(\alpha) = 0.05$ that indicates $L_{count} (0,067) < L_{table} (0,107)$. At the hypotesis test the significant and linear regression test are using Analysis of Variance table (ANOVA). The result of the linear regression test indicates $F_{count} (1,41) < F_{table} (1,78)$. It state the regression model is linear. The result of the significant regression test indicates $F_{count} (23,86) > F_{table} (3,99)$. It state the formula of regression is significant. The coefficient of correlation counted by Product Moment Formula by pearson indicates $r_{xy} = 0,515$ while the result of correlation coefficient significant test indicates $t_{count} = 4,88$ and $t_{table} = 1,67$ because the result shows $t_{count} > t_{table}$ the research indicates there is a significant correlation between the job orientation with productivity fires an employee on operation manager (OM) departement at PT. Angkasa Citra Sarana Catering Service, Soekarno-Hatta Jakarta.. The counted of Determination coefficient test indicates 26,55% the variance of variabel Y is Determination by variabel X. The conclusion of research shown that a positive correlation the job orientation with productivity fires an employee on operation manager (OM) departement at PT. Angkasa Citra Sarana Catering Service, Soekarno-Hatta Jakarta.

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

PENANGGUNG JAWAB DEKAN FAKULTAS EKONOMI



Dra. Nurahma Hajat, M.Si
NIP. 19531002 198503 2 001

Jabatan	Nama	Tanda Tangan	Tanggal
1. Ketua	<u>Dra. Dientje Griandini</u> NIP. 195507221982102001		30 Juli 2012
2. Sekretaris	<u>Dra. Corry Yohana, MM</u> NIP. 19590918198503 2011		30 Juli 2012
3. Penguji Ahli	<u>Dra. Rochvati</u> NIP. 195404031985032002		30 Juli 2012
4. Pembimbing I	<u>Drs. Nurdin Hidayat, MM, M.Si</u> NIP. 196610302000121001		30 Juli 2012
5. Pembimbing II	<u>Dra. Nurahma Hajat, M.Si</u> NIP. 195310021985032001		30 Juli 2012

Tanggal Lulus : 25 Juli 2012

LEMBAR 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 sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan 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, 24 Juli 2012

Yang membuat pernyataan



Yuni Sri Wahyuningsih
8135077970

LEMBAR MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Aku Mengambil Waktu Satu Menit Beberapa Kali dalam Sehari
untuk Melihat Sasaran-sasaran ku Serta Melihat Apa yang Ingin
Kupelajari

Aku Tahu Aku Bukan Perilakuku
Aku dapat Mengubah Perilaku Apapun yang Kurasa Buruk Untukku
Karena Aku Selalu Memiliki Sisiku yang Baik untuk Diandalkan

**Apa yang Kulihat di dalam Pikiranku
Adalah Apa yang Kuperoleh di dalam Kehidupanku**

*Tanpa Engkau Ya Allah, aku bukanlah siapa-siapa
Tanpa kasih sayang dan dukungan Orang Tuaku, aku bukanlah
seorang anak
yang baik,
Tanpa Ilmu yang diberikan oleh dosen-dosenku, aku bukanlah
seorang Mahasiswi
yang andal,
Skripsi ini ku persembahkan untuk Keagungan-Mu Ya Allah
untuk kedua Orang Tuaku, adikku dan juga untuk Almamaterku*

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat ALLAH SWT atas nikmat yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan baik.

Skripsi ini bertujuan untuk memenuhi salah satu persyaratan akhir mendapat gelar Sarjana Pendidikan Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.

Penulis menyadari bahwa terwujudnya skripsi ini tidak terlepas dari bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak baik secara langsung maupun tidak langsung. Dalam kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Dra. Nurahma Hajat, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta dan selaku Dosen Pembimbing Dua yang telah membantu serta memberikan arahan dan pengetahuan kepada peneliti dalam penyusunan skripsi ini.
2. Ari Saptono, S.E,M.Pd, selaku Ketua Jurusan Ekonomi dan Administrasi.
3. Drs. Nurdin Hidayat, MM, M.Si, Ketua Program Studi Pendidikan Tata Niaga dan selaku Dosen Pembimbing Satu yang telah membantu serta memberikan arahan dan pengetahuan kepada peneliti dalam penyusunan skripsi ini.

4. Bapak Lukmanulhakim, selaku pimpinan *Human Resources Manager* (HRM) di PT. Angkasa Citra Sarana Catering Service, Soekarno-Hatta Jakarta yang telah memberikan kesempatan kepada peneliti untuk melakukan penelitian.
5. Bapak Marsiman, selaku staf *Training Coordinator* yang telah banyak memberikan masukan informasi dan memudahkan pelaksanaan penelitian ini di PT. Angkasa Citra Sarana Catering Service,
6. Serta seluruh staf dan karyawan pada bagian operasional yang telah meluangkan waktu dan bekerjasama untuk mengisi kuesioner dan melakukan wawancara.
7. Ayah dan ibuku yang selalu memberikan kasih sayang dan doa yang tiada henti khususnya dalam penyusunan penulisan karya ilmiah ini.
8. Dan teman-teman Tata Niaga 2007 yang telah memberikan dukungan dalam menyelesaikan skripsi ini.

Akhir kata, peneliti mengharapkan semoga skripsi ini dapat berguna dan bermanfaat bagi semua pihak. Peneliti menyadari dalam penulisan ini masih terdapat kekurangan. Kritik dan saran yang membangun sangat diharapkan guna untuk kesempurnaan skripsi ini.

Jakarta, Juli 2012

Peneliti

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
LEMBAR ORISINALITAS	iv
LEMBAR MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR LAMPIRAN	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	11
C. Pembatasan Masalah	11
D. Perumusan Masalah	11
E. Kegunaan Penelitian	12

BAB II. KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA BERPIKIR DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

A. Deskripsi Teoretis	
1. Produktivitas Kerja Karyawan	13
2. Orientasi Kerja	20
B. Kerangka Berpikir.....	34
C. Perumusan Hipotesis.....	36

BAB III. METODOLOGI PENELITIAN

A. Tujuan Penelitian.....	37
B. Tempat dan Waktu Penelitian.....	37
C. Metode Penelitian.....	38
D. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel.....	39
1. Populasi	39
2. Sampel	39
E. Instrumen Penelitian	41
1. Produktivitas Kerja Karyawan	
a. Definisi Konseptual	41
b. Definisi Operasional	41
2. Orientasi Kerja	
a. Definisi Konseptual	42
b. Definisi Operasional	42
c. Kisi-kisi Instrumen Orientasi Kerja	42
d. Validitas Instrumen Orientasi Kerja	44
F. Konstelasi Hubungan Antar Variabel	46
G. Teknik Analisis Data.....	47
1. Mencari Persamaan Regresi	47
2. Uji Persyaratan Analisis	48
a. Uji Normalitas Galat Taksiran Regresi Y atas X.....	48
b. Uji Linearitas Regresi.....	48

3. Uji Hipotesis	49
a. Uji Keberartian Regresi.....	49
b. Perhitungan Koefisien Korelasi.....	50
c. Uji Keberartian Koefisien Korelasi (Uji t)	51
d. Perhitungan Koefisien Determinasi.....	52
BAB IV. HASIL PENELITIAN	
A. Deskripsi Data.....	53
1. Produktivitas Kerja Karyawan	53
2. Orientasi Kerja.....	55
B. Analisis Data.....	58
1. Persamaan Garis Regresi.....	58
2. Pengujian Persyaratan Analisis.....	59
3. Pengujian Hipotesis Penelitian.....	60
C. Interpretasi Penelitian.....	62
D. Keterbatasan Penelitian.....	64
BAB V. KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN	
A. Kesimpulan.....	65
B. Implikasi.....	66
C. Saran.....	67
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN-LAMPIRAN	
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Surat Izin Penelitian di PT. Angkasa Citra Sarana Catering Service, Soekarno-Hatta Jakarta.	69
Lampiran 2	Surat Keterangan Penelitian dari PT. Angkasa Citra Sarana Catering Service, Soekarno-Hatta Jakarta.	70
Lampiran 3	Daftar Kuesioner Uji Coba Penelitian.....	71
Lampiran 4	Skor Uji Coba Instrumen Variabel X (Orientasi Kerja).....	74
Lampiran 5	Perhitungan Uji Validitas Validitas X.....	75
Lampiran 6	Data Hasil Perhitungan Uji Validitas Skor Butir Dengan Skor Total Variabel X (Orientasi Kerja).....	76
Lampiran 7	Perhitungan Kembali Hasil Uji Coba Variabel X Valid (Orientasi Kerja).....	77
Lampiran 8	Data Hasil Perhitungan Kembali Uji Validitas Skor Butir Dengan Skor Total Variabel X	78
Lampiran 9	Perhitungan Varian Butir, Varian Total, dan Uji Realibilitas Variabel X (Orientasi Kerja).....	79
Lampiran 10	Data Rekapitulasi Hasil Penilaian Variabel Y (Produktivitas Kerja Karyawan)	80

Lampiran 11	Daftar Kuesioner Final Penelitian	82
Lampiran 12	Data Penelitian Final Variabel X (Orientasi Kerja).....	85
Lampiran 13	Perhitungan Menggambar Grafik Histogram Variabel Y (Produktivitas Kerja Karyawan).....	87
Lampiran 14	Grafik Histogram Variabel Y (Produktivitas Kerja Karyawan.....	88
Lampiran 15	Perhitungan Menggambar Grafik Histogram Variabel X (Orientasi Kerja).....	89
Lampiran 16	Grafik Histogram Variabel X (Orientasi Kerja)	90
Lampiran 17	Hasil Data Mentah Variabel X (Orientasi Kerja) dan Variabel Y (Produktivitas Kerja Karyawan).....	91
Lampiran 18	Rekapitulasi Skor Total Nilai Hasil Instrumen Penelitian	93
Lampiran 19	Tabel Perhitungan Rata-rata, Varians, Simpangan Baku Variabel X dan Y.....	95
Lampiran 20	Perhitungan Rata-rata, Varians, Simpangan Baku	97
Lampiran 21	Data Berpasangan Variabel X dan Y	98
Lampiran 22	Perhitungan Uji Linieritas dengan Persamaan Regresi Linier.....	100
Lampiran 23	Grafik Persamaan Regresi.....	101
Lampiran 24	Tabel Untuk Menghitung $\hat{Y} = a + bX$	102
Lampiran 25	Tabel Perhitungan Rata-rata, Varians dan Simpangan Baku Regresi $\hat{Y} = 52,47 + 0,282X$	104
Lampiran 26	Perhitungan Rata-rata, Varians dan Simpangan Baku Regresi $\hat{Y} = 52,47 + 0,282X$	106

Lampiran 27	Langkah Perhitungan Uji Normalitas Galat Taksiran Regresi $\hat{Y} = 52,47 + 0,282X$	107
Lampiran 28	Perhitungan Normalitas Galat Taksiran Y dan X Regresi	
Lampiran 29	Perhitungan JK (G).....	108
Lampiran 30	Perhitungan Uji Keberartian Regresi	112
Lampiran 31	Perhitungan Uji Kelinieran Regresi	114
Lampiran 32	Tabel ANAVA Untuk Uji Keberartian dan Uji Kelinieran Regresi.....	115
Lampiran 33	Perhitungan Koefisien Korelasi <i>Product Moment</i>	116
Lampiran 34	Perhitungan Uji Signifikansi	117
Lampiran 35	Perhitungan Koefisien Determinasi.....	118
Lampiran 36	Perhitungan Indikator yang Dominan Variabel X	119
Lampiran 37	Tabel Penentuan Jumlah Sampel dan Populasi Tertentu	121
Lampiran 38	Tabel Nilai-nilai r Product Moment Dari Pearson.....	122
Lampiran 39	Nilai Kritis L Uji Liliefors.....	123
Lampiran 40	Tabel Kurva Normal Persentase.....	124
Lampiran 41	Nilai Persentil Untuk Distribusi t.....	125
Lampiran 42	Nilai Persentil Untuk Distribusi F.....	126
Lampiran 43	Struktur Organisasi PT. Angkasa Citra Sarana Catering Service, Soekarno-Hatta Jakarta	130
Lampiran 44	<i>Company History</i> PT. Angkasa Citra Sarana Catering Service, Soekarno-Hatta Jakarta	131

DAFTAR TABEL

Tabel II.I Kaitan Materi dan Jenis Metode Serta Pihak yang Bertanggung Jawab	24
Tabel II.2 Tanggung Jawab Orientasi Secara Umum	33
Tabel III.1 Teknik Pengambilan Sampel	40
Tabel III.2 Kisi-kisi Variabel X (Orientasi Kerja).....	43
Tabel III.3 Skala Penilaian Untuk Instrumen Orientasi Kerja	44
Tabel III.4 Daftar Analisis Varians untuk Uji Keberartian dan Linieritas Regresi (ANAVA).....	50
Tabel IV.1 Distribusi Frekuensi Produktivitas Kerja Karyawan	54
Tabel IV.2 Distribusi Frekuensi Orientasi Kerja	54
Tabel IV.3 Skala Rata-rata Hitung Skor Indikator Orientasi Kerja.....	58
Tabel IV.4 Hasil Uji Normalitas Galat Taksiran.....	60
Tabel IV.5 Daftar Analisis Varians untuk Uji Keberartian dan Linieritas Regresi (ANAVA).....	61
Tabel IV.6 Pengujian Signifikansi Koefisien Korelasi X dan Y	62

DAFTAR GAMBAR

II.1	Bagan Konsep Pengadaan Karyawan.....	21
IV.1	Grafik Histogram Produktivitas Kerja Karyawan.....	55
IV.2	Grafik Histogram Orientasi Kerja.....	57
IV.3	Grafik Persamaan Regresi.....	59

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada proses perencanaan sumber daya manusia terdapat berbagai macam proses untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja sekarang dan yang akan datang bagi sebuah perusahaan. Kebutuhan itu dilakukan dengan cara mendapatkan tenaga kerja baru yang relevan, di samping harus dilakukan dengan mempertahankan dan memanfaatkan tenaga kerja yang sudah ada secara maksimal. Untuk keperluan itu maka rangkaian perencanaan sumber daya manusia harus diikuti mulai dari menseleksi, menerima dan menempatkan karyawan. Rangkaian kegiatan tersebut kurang membantu karyawan baru menyesuaikan diri dengan organisasi dan pekerjaannya. Melalui program orientasi kerja diharapkan dapat membantu proses penyesuaian diri, dalam memperkenalkan karyawan baru sesuai dengan peranan mereka. Dan dapat pula untuk karyawan lama apabila mendapatkan pekerjaan atau jabatan baru. Dengan penyesuaian diri dalam orientasi kerja diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan itu sendiri.

Produktivitas merupakan perpaduan faktor–faktor produksi yang ada di dalam perusahaan. Faktor–faktor produksi tersebut yaitu, modal, tenaga kerja, sumber daya alam, dan teknologi. Dalam produktivitas kerja penempatan karyawan sebagai faktor penting yang perlu didayagunakan secara tepat untuk mencapai tujuan perusahaan.

Dalam menciptakan produktivitas yang diinginkan suatu perusahaan diperlukan beberapa faktor penunjang yang pertama, produktivitas kerja dapat dipengaruhi oleh motivasi kerja karyawan. Dengan adanya motivasi kerja yang tinggi akan senantiasa bersemangat dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Hal tersebut dapat menjadikan karyawan yang bermotivasi tinggi menjadi lebih produktif dibandingkan karyawan yang bermotivasi rendah. Namun saat ini banyak karyawan yang kurang termotivasi dalam menjalankan pekerjaannya. Mereka beranggapan bahwa bekerja hanya suatu rutinitas yang harus dijalani. Anggapan tersebut dapat membuat karyawan menjadi tidak bersemangat dalam menjalankan pekerjaannya yang akan berakibat pada penurunan produktivitas karyawan.

Pihak bawahan tidak akan termotivasi untuk mencapai tingkat-tingkat tinggi produktivitas, kecuali apabila mereka menganggap bahwa ekspektasi pihak atasan bersifat realistis dan dapat dicapai. Andaikata mereka di dorong untuk mendayagunakan pencapaian tujuan-tujuan yang tidak dapat dicapai, maka mereka akan berhenti berupaya dan mereka hanya akan memberikan hasil yang lebih rendah, dibandingkan dengan apa yang mampu mereka capai¹.

Dalam rangka mendorong motivasi kerja karyawan, pihak manajemen perlu menunjukkan bahwa pekerja dibutuhkan oleh perusahaan. Dengan memberikan kepastian dan kelangsungan kerja, bahwa pekerja tidak akan diberhentikan sewaktu-waktu atau begitu saja. “Tingkat pemberhentian dan pergantian pegawai yang tinggi merupakan indikator rendahnya kualitas kondisi

¹J. Winardi, *Motivasi Pemotivasian Dalam Manajemen*, (Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2001) h.43

kerja perusahaan, sehingga mengakibatkan motivasi kerja dan kinerja karyawan menjadi rendah”².

Faktor kedua yaitu disiplin kerja yang merupakan sikap seseorang yang selalu mengikuti atau mematuhi segala peraturan yang telah ditentukan. Dengan melaksanakan disiplin kerja maka seorang karyawan akan dapat menghargai waktu dan biaya sehingga dapat memberikan pengaruh yang positif bagi produktivitas karyawan.

Kekurangdisiplinan di dalam perusahaan juga dapat mengakibatkan kerugian bahkan jatuhnya perusahaan itu sendiri. Dari sisi karyawan banyak yang melanggar disiplin. “Dalam suplai bahan baku misalnya, pengiriman yang tidak tepat waktu sehingga berakibat tenaga kerja tidak aktif bekerja juga mengakibatkan meruginya perusahaan”³.

Karyawan yang berdisiplin tinggi akan mampu menjalankan tugasnya dengan penuh tanggung jawab dan tepat waktu sehingga dapat dikatakan bahwa karyawan dengan disiplin yang tinggi tentu akan memiliki produktivitas yang tinggi pula. Menurut Syafri Mangkuprawira, “sekarang ini masih banyak karyawan yang malas dan tidak disiplin. Hal ini dapat menyebabkan produktivitas menurun dan dapat menghentikan program produksi perusahaan”⁴.

² Payaman J. Simanjuntak, *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*, Edisi 3, (Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI, 2011), h.103

³ Veithzal Rivai,dkk , *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktek* Edisi Kedua, (Jakarta:Rajawali Pers,2009), h. 821

⁴ Syafri Mangkuprawira in MSDM, Mutu, Mental, Organisasi
<http://ronawajah.wordpress.com/2009/01/manajemenkompensasiideal>. (diakses pada tanggal 1 Mei 2009)

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi produktivitas adalah pengetahuan dan keterampilan karyawan. Keterampilan yang tidak dipraktekkan dalam jangka waktu lama akan menurun, bahkan untuk keterampilan tertentu lambat-laun akan hilang. Sebaliknya keterampilan yang diterapkan secara terus-menerus akan berkembang menjadi kecakapan dan kemampuan yang lebih tinggi.

“Di sisi lain orang kurang terlatih akan cenderung banyak melakukan kesalahan dan kurang terampil dalam tugasnya. Dengan demikian, orang yang kurang terlatih cenderung bekerja tidak efisien atau tidak produktif”⁵. Sedangkan karyawan yang memiliki pengetahuan dan keterampilan yang baik akan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat sehingga dapat lebih produktif dibandingkan karyawan yang tidak memiliki keterampilan. Menurut artikel Knowledge Management, “..namun pada kenyataannya, masih sering ditemukan karyawan yang kurang memiliki keterbatasan pengetahuan dan keterampilan”⁶. Hal tersebut akan berdampak pada menurunnya produktivitas kerja karyawan.

Dari segi mutu, tenaga kerja Indonesia didominasi oleh pekerja berketerampilan rendah, struktur ekspor Indonesia tidak banyak perubahan, yaitu “tetap mengandalkan produk bernilai tambah rendah yang dihasilkan industri padat karya dengan tingkat keahlian rendah pula”⁷.

⁵ Dimas Batubara, dkk, *Produktivitas dan Tenaga Kerja Indonesia*, edisi terbaru, (Jakarta: Rajawali Pers 2000), h.38-39

⁶ Knowledge Manajemen. <http://aoraoperations.wordpress.com/2009/03/30/knowledge-manajemen>. (diakses tanggal 3 Mei 2009)

⁷ Keisuke Nakamura ,dkk . *Perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia dan Tantangan*, (Jakarta: Pusat Studi Jepang UI. 2005), h.12

Faktor penunjang keempat yaitu teknologi yang dapat mempermudah dan mempersingkat waktu serta tenaga yang dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

Saat ini banyak perusahaan belum menerapkan teknologi untuk membantu menyelesaikan suatu pekerjaan dikarenakan tingginya biaya yang dibutuhkan untuk mengaplikasi suatu teknologi kepada seluruh karyawan. Hal ini tentu saja dapat berakibat pada rendahnya produktivitas perusahaan karena penyelesaian tugas akan membutuhkan waktu yang lebih lama dibandingkan dengan menggunakan teknologi⁸.

Penggunaan teknologi yang tepat dalam proses kerja dapat mencapai hasil dalam waktu yang singkat. Untuk mencapai produktivitas yang tinggi, perusahaan sebaiknya menerapkan teknologi.

Pendidikan dan pelatihan merupakan hal yang sangat penting dalam pemberdayaan karyawan. “Hanya saja tingkat pendidikan di Indonesia masih rendah, lebih dari 50% angkatan kerja Indonesia dalam tahun 2008 berpendidikan maksimum Sekolah Dasar”⁹. Disamping itu, walaupun sudah mulai banyak lulusan SLTP dan SLTA bahkan lulusan Perguruan Tinggi. Namun kompetensi kerja mereka pada umumnya juga rendah. Sistem pendidikan selama ini lebih menekankan kemampuan menghafal pengetahuan daripada kemampuan analisa dan aplikasi. Akibatnya para lulusan tersebut sulit menerapkan ilmu yang mereka pelajari dalam dunia kerja.

Permasalahan mendasar yang menyangkut tenaga kerja Indonesia adalah masih rendahnya tingkat kualitas dan produktivitas tenaga kerja Indonesia dewasa ini. Dan survei menunjukkan bahwa diantara negara-negara ASEAN, posisi Indonesia berada pada urutan kelima dibawah Vietnam

⁸ Fahrudin Salim. <http://www.unisosdem.org/ekopol.detail.php?aid=10028&coid=2&caid=19>. (diakses tanggal 3 Mei 2009)

⁹ Payaman J. Simanjuntak, *op. cit*, h. 89-90

berkaitan dengan kualitas kerja pada ASEAN *Skill Competition*¹⁰. Pengukuran kualitas ini didasarkan pada tingkat pendidikan, pengetahuan, pelatihan, kompetensi dan keterampilan yang dimiliki oleh tenaga kerja Indonesia.

Selain itu pelatihan juga merupakan bagian dari investasi SDM (*human investment*) untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja, begitu pula meningkatkan produktivitas karyawan. Program pelatihan sangat diperlukan untuk melengkapi atau kompensasi atas rendahnya tingkat pendidikan dan rendahnya kualitas pendidikan para pekerja di Indonesia sekarang ini. Namun para pekerja jarang mengikuti pelatihan karena biaya pelatihan yang memang mahal. Seperti yang dikutip oleh Syafri Mangkuprawira, “masih banyak perusahaan yang kurang memberikan pendidikan dan pelatihan bagi karyawannya dikarenakan biaya yang dibutuhkan cukup tinggi”¹¹.

Para pengusaha/organisasi pada umumnya enggan mengeluarkan biaya untuk melatih pekerjanya. “Mereka khawatir, pekerja yang sudah ahli dan terampil setelah mengikuti pelatihan akan dialihkan oleh pengusaha lain dengan sedikit menaikkan upah”¹². Hal ini tentu saja dapat menyebabkan rendahnya kualitas dan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga produktivitas kerja karyawan menurun.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi produktivitas karyawan adalah partisipasi karyawan.

Karyawan yang diberikan kesempatan untuk berpartisipasi dalam perencanaan dan pembuatan keputusan akan merasa dihargai dan diperhatikan oleh perusahaan sehingga karyawan akan bersemangat dalam

¹⁰ Kompas, 12/12/03, h.15

¹¹ Sjafri Mangkuprawira, *op. cit*

¹² Payaman J. Simanjuntak, *loc.cit*, h. 90-91

menjalankan pekerjaannya dan menghasilkan produktivitas kerja yang tinggi. Sebaliknya karyawan yang tidak diperbolehkan untuk berpartisipasi akan memiliki rasa tidak dihargai dan diperhatikan oleh perusahaan¹³.

Hal tersebut dapat berakibat kurangnya rasa tanggung jawab mereka terhadap kewajiban yang diberikan sehingga produktivitas karyawan dapat menurun. Diperlukan waktu yang cukup untuk berpartisipasi, dan masalah para karyawan terlibat harus relevan dengan minat mereka, karyawan perlu memiliki kemampuan (kecerdasan, pengetahuan teknik, keterampilan komunikasi) untuk berpartisipasi dan budaya organisasi harus mendukung keterlibatan karyawan. Persyaratan ini tidak selalu terpenuhi pada banyak tempat kerja.

Partisipasi karyawan dalam bentuk komunikasi horizontal yang tercipta antara atasan dan bawahan serta komunikasi vertikal yang tercipta antar sesama karyawan sangatlah penting dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Dengan komunikasi atasan dan bawahan yang terjalin dengan baik, maka para pimpinan tidak akan sulit mengkomunikasikan apa yang mereka inginkan, sehingga para karyawan dapat melaksanakan tugas dengan benar, efektif dan efisien. Jika komunikasi sesama karyawan terjalin dengan baik, maka saat mereka mengalami kesulitan dalam bekerja, mereka akan dapat saling membantu satu sama lain. Sehingga akan tercipta peningkatan produktivitas kerja pada karyawan. Namun, komunikasi yang baik jarang terjalin di suatu perusahaan. Adapun gangguan yang membuat komunikasi menjadi tidak lancar, yaitu pimpinan yang membatasi komunikasi mereka dengan para bawahan. Mereka enggan dengan menjalin

¹³ Lin Gensing-Pophal, *Human Resources Book: Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis* (Jakarta: Prenada Media Group, 2008), h.137

hubungan baik dengan bawahan, mereka tidak akan dihormati bawahan. Sedangkan gangguan komunikasi antar sesama karyawan adalah persaingan yang tidak sehat dalam bekerja. Karyawan berambisi mendapatkan apa yang mereka inginkan sehingga mereka menyimpan informasi penting yang mungkin saja diperlukan oleh karyawan lain. “Tanpa komunikasi suatu perusahaan tidak dapat berfungsi optimal. Oleh karena itu perusahaan sangat memerlukan komunikasi untuk meraih kesuksesan”¹⁴.

Faktor terakhir yang mempengaruhi produktivitas adalah orientasi kerja, bagi seorang karyawan yang baru memasuki kerja, lulusan baru tersebut mungkin merasa termotivasi sepenuhnya karena kreativitas pribadi. Karyawan tersebut memiliki informasi dan mencoba menerapkan pengetahuan terhadap proses dan permasalahan baru. Namun terdapat kondisi yang dapat melumpuhkan dorongan kreatif tersebut, selama masa pendidikannya karyawan baru melakukan pengendalian langsung terhadap pekerjaan. Dan saat itu pekerja baru tersebut perlu menghadapi jam kerja yang teratur, batasan-batasan yang lebih ketat, kemungkinan lingkungan yang kurang menyenangkan dan suatu kebutuhan untuk bekerja melalui orang lain. Singkatnya, terdapat tiga permasalahan khusus yang dihadapi oleh karyawan baru. Yaitu masalah-masalah dalam memasuki suatu kelompok, harapan awal bekerja dan lingkungan pekerjaan yang pertama kalinya.

¹⁴ Syafri Mangkuprawira. <http://ronawajah.wordpress.com/2009/02/28/komunikasi-atas-bawah-atas>. (diakses pada tanggal 1 Mei 2009)

Untuk mengatasi masalah tersebut para manajer bekerjasama dengan para penyelia untuk memberikan orientasi kepada karyawan. Yaitu, mengkomunikasikan hal-hal yang perlu dipelajari oleh karyawan baru.

Asido Situmorang dalam *Vibiznews – Human Resources*, menemukan beberapa kasus tentang kurangnya orientasi pegawai baru, seorang Senior Manager yang baru direkrut, dia merasa kecewa karena ada beberapa kebijakan yang belum dia ketahui, seperti tentang asuransi kesehatan sehingga dia harus melakukan urusan tentang kesehatan tersebut. Ada juga beberapa pegawai baru tidak tahu dengan jelas apa yang mereka kerjakan, sehingga terlihat mereka tidak bekerja maksimal hanya menunggu perintah dari atasan¹⁵.

Hal-hal tersebut di atas, seperti adanya kekecewaan dan tidak jelasnya tujuan kerja yang menyebabkan kurangnya produktivitas, dan dapat mengganggu pencapaian tujuan perusahaan.

Dan beberapa pegawai merasa tidak nyaman akan situasi dan kondisi perusahaan, seperti pegawai memilih keluar dari perusahaan.

Corning Glass mencatat bahwa 70% dari karyawan yang memiliki nilai tinggi dalam orientasi akan bertahan setidaknya selama tiga tahun. Perusahaan lainnya mampu mengurangi tingkat keluar masuknya karyawan setiap tahunnya sebesar 40% dan banyak penurunan ini dikaitkan dengan lebih efektifnya orientasi karyawan baru¹⁶.

Keluar masuknya karyawan menuntut biaya dan jika orientasi membantu mengurangi keluar masuk karyawan, maka hal ini memberikan kontribusi kepada keberhasilan organisasi.

Dengan demikian, terbentuknya produktivitas kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yang telah dipaparkan di atas, yaitu motivasi

¹⁵ Asido Situmorang, <http://vibizmanagement.com/vibiznews – Human Resources //> (diakses pada 26 September 2007 10.00 WIB)

¹⁶ Robert L Mathis & John H Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi pertama*, (Jakarta: Salemba Empat, 2002), h.15

kerja karyawan, disiplin kerja, pengetahuan dan keterampilan karyawan, pemanfaatan teknologi, pendidikan dan pelatihan karyawan, partisipasi karyawan, dan orientasi kerja.

Orientasi kerja sangat diperlukan dalam memajukan kegiatan untuk pencapaian tujuan perusahaan tersebut. Seringkali karena kurangnya proses orientasi, menyebabkan kurangnya produktivitas. Hal ini disebabkan kurangnya informasi dan pemahaman tentang peraturan dan bisnis perusahaan, akibatnya pegawai baru tersebut tidak mencapai target yang diharapkan, dan pekerja tersebut tidak nyaman akan situasi dan kondisi perusahaan yang tidak mendukung, sehingga memilih keluar dari perusahaan.

Peneliti tertarik untuk meneliti salah satu faktor penting dalam pemaparan tersebut, yaitu orientasi kerja karyawan, guna menelaah keterkaitan hubungan antara orientasi kerja dengan produktivitas karyawan. Dengan adanya orientasi pegawai PT. Angkasa Citra Sarana Catering yang efektif tersebut diharapkan dapat membantu pegawai bekerja dengan baik dan meningkatkan produktivitas kerjanya, yang pada akhirnya akan mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan masalah yang telah diuraikan di atas, maka dapat diidentifikasi beberapa masalah yang mempengaruhi rendahnya produktivitas kerja karyawan, yaitu sebagai berikut :

1. Motivasi kerja karyawan yang rendah
2. Disiplin kerja karyawan yang rendah
3. Rendahnya pengetahuan dan keterampilan karyawan
4. Kurangnya pemanfaatan teknologi
5. Kurangnya pendidikan dan pelatihan karyawan
6. Partisipasi karyawan belum optimal
7. Orientasi kerja yang rendah

C. Pembatasan Masalah

Dari berbagai macam masalah yang dipaparkan di atas ternyata produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor. Oleh karena itu permasalahan dibatasi hanya pada masalah: Hubungan antara orientasi kerja dengan produktivitas kerja karyawan.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan diatas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut : “apakah terdapat hubungan antara orientasi kerja dengan produktivitas kerja karyawan?”

E. Kegunaan Penelitian

Dengan penelitian yang dilakukan, peneliti berharap penelitian ini mempunyai banyak kegunaan yang diperoleh antara lain:

1. Guna menambah wawasan peneliti dalam usaha pengembangan sumber daya manusia pada dunia kerja.
2. Untuk menjadi bahan pengetahuan tambahan bagi Program Studi Pendidikan Ekonomi Konsentrasi Pendidikan Tata Niaga.
3. Sebagai tambahan referensi informasi dan wawasan ilmu pengetahuan, serta dapat di baca oleh kalangan akademika kampus di lingkungan Universitas Negeri Jakarta.
4. Sebagai bahan tambahan referensi dan diskusi guna meningkatkan kualitas civitas Program Studi Pendidikan Tata Niaga Jurusan Ekonomi dan Administrasi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.
5. Sebagai bahan pemikiran dan informasi mahasiswa untuk memungkinkan adanya penelitian lanjutan mengenai hubungan antara orientasi kerja dengan produktivitas kerja karyawan.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA BERPIKIR DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

A. Kajian Pustaka

1. Produktivitas Kerja Karyawan

Persaingan dunia bisnis pada saat ini begitu pesat, oleh karena itu perusahaan bersaing untuk meningkatkan produktivitas. Dalam bekerja, karyawan yang memiliki produktivitas tinggi tentu akan menguntungkan perusahaan. Pada pencapaiannya perusahaan akan berusaha agar produktivitas kerja karyawannya meningkat.

Berdasarkan referensi yang telah dibaca, pengertian produktivitas yang diberikan para pakar sangat beragam. Akan tetapi pada dasarnya sama yaitu perbandingan antar *output* dengan *input* persatuan waktu.

Menurut Kisdarto Atmosoeparto:

Di bidang pertanian, apabila berbicara mengenai produktivitas sering diartikan sebagai hasil panen atau mencerminkan produktivitas lahan. Dari segi ekonomi, produktivitas yang rendah sering dikaitkan dengan ekonomi biaya tinggi (*high cost economic*) dalam hal ini mencerminkan produktivitas modal. Sedangkan apabila berbicara mengenai karyawan atau tenaga kerja, maka produktivitas yang dimaksud adalah produktivitas karyawan¹⁷.

Dari ungkapan di atas dapat dikatakan bahwa apabila mengenai karyawan, produktivitas yang dimaksud adalah produktivitas kerja karyawan sampai saat ini karyawan yang lazim dijadikan pengukuran produktivitas.

¹⁷ Kisdarto Atmosoeparto, *Produktivitas Aktualisasi Budaya Perusahaan*, (Jakarta: PT.Elex Media Komputindo Kelompok Gramedia, 2000) h.1

Pengertian lain mengenai produktivitas menurut Kisdarto

Atmosoeprapto adalah:

Produktivitas merupakan perbandingan antara keluaran (*output*) yang dicapai dengan masukan (*input*) yang diberikan. Produktivitas juga merupakan dari efisiensi pengelolaan masukan dan efektivitas pencapaian sasaran. Efektivitas dan efisiensi yang tinggi akan menghasilkan produktivitas yang tinggi pula¹⁸.

Sedangkan menurut Nawawi mengemukakan bahwa “Produktivitas kerja merupakan perbandingan antara hasil yang diperoleh (*output*) dengan jumlah sumber daya yang dipergunakan sebagai masukan”¹⁹.

Pernyataan yang serupa juga dijelaskan oleh Whitemore yang dikutip Muchdarsyah mengutarakan sebagai berikut: *Productivity is a measure of the use of the resources of an organization and is usually expressed as a ratio of the output obtained by the use resources to the amount of resources employee*²⁰. Dalam hal ini Whitemore memandang bahwa produktivitas sebagai suatu ukuran atas penggunaan sumber daya dalam suatu organisasi yang biasanya dinyatakan sebagai rasio dari keluaran yang dicapai dengan sumber daya yang digunakan.

Dari pengertian diatas maka dapat disimpulkan produktivitas kerja karyawan adalah hasil dari bagaimana karyawan memanfaatkan *input* (sumber daya) yang ada sehingga menghasilkan *output* (produk) yang diharapkan dalam jangka waktu tertentu.

¹⁸ *Ibid*, h.1

¹⁹ Tjutju Yuniarningsih dan Suwatno, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi dan Isu Penelitian*, (Jakarta: CV. Alfabeta, 2009), h.157

²⁰ Serdamayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, (Bandung: Mandar Maju, 2001), h.58

Menurut Basu Swastha dan Ibnu Sukoco, menyatakan bahwa:

Produktivitas adalah suatu konsep yang menggambarkan hubungan antara hasil (jumlah barang dan jasa yang diproduksi) dengan sumber (jumlah tenaga kerja, modal, energi, dan sebagainya) yang dipakai untuk menghasilkan hasil tersebut. Dari definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa produktivitas adalah hubungan antara *output* dan *input* atau barang jasa yang dihasilkan dengan sumber daya yang digunakan untuk menghasilkannya²¹.

Karyawan merupakan salah satu sumber daya yang penting dalam perusahaan karena karyawanlah yang membantu perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Menurut *Oxford Reference Encyclopedia* yang dikutip oleh Supari DH, Produktivitas adalah “suatu indikator yang menunjukkan banyaknya keluaran (*output*) yang dihasilkan per unit masukan (*input*) dari suatu faktor produksi”²².

Produktivitas kerja menurut Cascio adalah “produktivitas sebagai pengukuran antara output berupa barang atau jasa dalam hubungan dengan input yang berupa karyawan, modal, materi atau bahan baku dan peralatan”²³. Sejalan dengan pandangan di atas, Sedarmayanti menyebutkan produktivitas kerja menunjukan bahwa “individu merupakan perbandingan dari efektivitas keluaran (pencapaian unjuk kerja maksimal) dengan efisiensi salah satu masukan (tenaga kerja) yang mencakup kuantitas, kualitas dalam

²¹ Basu Swastha dan Ibnu Sukotjo, *Pengantar Bisnis Modern*, Edisi ketiga, (Yogyakarta: Liberty, 2001) h. 281

²² Supari. DH, *Seri Praktek Ciputri Hijau Manajamen dan Operasi Agribisnis Holtikultura*, (Jakarta: PT. ELEX Media Kompetindo, 2001), h.49

²³ Nuzsep Almigo, *Jurnal Psyche*, (Vol.1 No.1 Desember 2004), h.53

waktu tertentu”²⁴. Produktivitas kerja adalah suatu ukuran dari pada hasil kerja atau kinerja seseorang dengan proses *input* sebagai masukan dan *output* sebagai keluarannya yang merupakan indikator daripada kinerja karyawan dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi.

Sementara itu, Malayu Hasibuan mengemukakan:

Produktivitas kerja adalah perbandingan antara *output* (hasil) dengan *input* (masukan). Jika produktivitas naik ini hanya akan dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu-bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya²⁵.

Pengertian lain mengenai produktivitas kerja diungkapkan oleh Maier seperti yang dikutip oleh Moh. As’ad yang berpendapat “Produktivitas kerja adalah perbandingan antara *input* dengan *output*”²⁶.

Berdasarkan kelima definisi di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa produktivitas merupakan perbandingan antara *output* dengan *input*.

Setiap perusahaan sangat mementingkan produktivitas kerja dengan menilai produktivitas kerja karyawannya. Penilaian produktivitas kerja berbeda di setiap perusahaan, salah satu cara penilaian yang selalu digunakan adalah dengan membandingkan antar *output* dengan *input*.

Secara formal menurut Kisdarto, “produktivitas adalah ukuran mengenai apa yang diperoleh dari apa yang diberikan, seberapa jauh

²⁴ *Ibid*, h.53

²⁵ Malayu S.P Hasibuan, *Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas*, cetakan kelima, (Jakarta: PT.Bumi Aksara, 2005) h.125-126

²⁶ Moh.As’ad, *Psikologi Industri, Seri Ilmu Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Liberty, 2000) h.48

masukan (*input*) dapat menghasilkan keluaran (*output*), baik kuantitatif maupun kualitatif sesuai dengan standar baku yang telah ditetapkan”²⁷.

Pendapat ahli lain, Mathis yang dikutip oleh Sri Budi Cantika “produktivitas kerja merupakan pengukuran kuantitas dari pekerjaan dengan mempertimbangkan dari seluruh biaya dan hal-hal yang terkait dan yang diperlukan untuk pekerjaan tersebut”²⁸.

Sedangkan pengertian produktivitas menurut Ananta mengemukakan bahwa:

Produktivitas tenaga kerja adalah pencerminan dari mutu tenaga kerja jika hal-hal lain dianggap tetap sama. Menurutnya, perubahan (peningkatan) produktivitas kerja dapat terjadi karena pengaruh beberapa hal yaitu: a) sumber daya alam yang tersedia dalam jumlah yang lebih besar atau mutu yang lebih baik, b) sumber daya modal fisik tersedia dalam jumlah yang lebih banyak atau mutu yang lebih baik, c) mutu modal manusia itu sendiri yang meningkat, dan d) kondisi dan lingkungan kerja yang lebih baik²⁹.

Berdasarkan definisi di atas dapat ditarik kesimpulan produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil suatu pekerjaan karyawan dengan pengorbanan yang telah dikeluarkan melalui pendayagunaan sumber-sumber daya secara efisien.

Pendapat ahli lain, menurut A.Blunchor dan E.Kapustin yang dikutip oleh Muchdarsyah Sinungan menjelaskan bahwa “produktivitas kadang-kadang dipandang sebagai penggunaan intensif terhadap sumber-sumber

²⁷ Bambang Setiadji, *Jurnal Iklim Organisasi dan Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja*, (diakses bulan Februari 2009), h.7

²⁸ Sri Budi Cantika Yuli, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Malang: Universitas Muhammadiyah, 2005) h. 204

²⁹ M.Tahir Kasnawi, *Produktivitas Tenaga Kerja*, (diakses bulan Desember 2008), h.15-16

konversi seperti tenaga kerja dan mesin yang diukur secara tepat dan menampilkan sesuatu penampilan yang efisien”³⁰.

Pernyataan lain, diungkapkan oleh Sedarmayanti bahwa:

Produktivitas adalah sikap mental (*attitude of mind*) yang mempunyai semangat untuk melakukan peningkatan perbaikan. Secara umum produktivitas mengandung pengertian perbandingan terbalik antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (*input*). Perbandingan tersebut berubah dari waktu ke waktu karena dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, disiplin kerja, keterampilan, sikap kerja, motivasi, lingkungan kerja, dan lain-lain. Faktor-faktor tersebut diatas besar artinya bagi penciptaan suasana kerja yang ergonomis, untuk menunjang tercapainya efisiensi di dalam proses yang telah memenuhi batasan standar produktivitas³¹.

Pengertian produktivitas kerja menurut piagam OSLO yang dikutip dari Pandji Anoraga adalah:

1. Produktivitas adalah konsep universal
2. Produktivitas didasarkan pada pendekatan multidisiplin yang secara efektif merumuskan tujuan, rencana pengembangan dan pelaksanaan cara-cara produktif dengan menggunakan sumber-sumber daya secara efisien namun tetap menjaga kualitas
3. Produktivitas secara terpadu
4. Produktivitas berbeda pada masing-masing negara
5. Produktivitas lebih dari sekedar ilmu³²

Berdasarkan ketiga definisi di atas, dapat ditarik kesimpulan produktivitas adalah ukuran kinerja dengan memperhitungkan sumber daya yang digunakan secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan.

Seorang karyawan dapat dikatakan produktif apabila untuk satuan yang sama dapat menghasilkan barang atau jasa yang telah ditentukan baik secara jumlah maupun kualitas dalam satuan waktu yang lebih pendek.

³⁰ Melayu S.P Hasibuan, *Op.Cit*,h. 126

³¹ M.Tahir Kasnawi, *Op.Cit*, h. 16

³² Pandji Anoraga, *Manajemen Bisnis*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2004), h. 175-176

Pada dasarnya kelancaran dan keberhasilan perusahaan dalam pencapaian tujuan, ditentukan oleh pendayagunaan berbagai sumber daya produktif yang tersedia. Hal ini, dikarenakan kelangsungan hidup suatu perusahaan sangat bergantung pada produktivitas kerja karyawan yang dapat tercapai apabila seluruh sumber daya yang tersedia pada suatu perusahaan dimanfaatkan secara maksimal.

Menurut Arsyad Anwar yang dikutip dari Wiyono, mengemukakan bahwa produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh enam hal, yaitu:

- a) Perkembangan barang modal per pekerja
- b) Perbaikan tingkat keterampilan, pendidikan, dan kesehatan pekerja
- c) Meningkatnya skala usaha
- d) Perpindahan pekerja antar jenis kegiatan
- e) Perubahan komposisi output dari tiap sektor atau sub sektor, dan
- f) Perubahan teknik produksi³³

Lancarnya sebuah kegiatan bergantung pada karyawan sebagai pelaksana harian. Karyawan merupakan salah satu sumber daya yang ada di perusahaan yang memiliki peran penting dalam pencapaian tujuan perusahaan, walaupun yang digunakan dalam proses produksi berteknologi tinggi tanpa adanya karyawan tidak akan berjalan. Menurut Wursanto yang berpendapat bahwa “karyawan yaitu orang yang menyumbangkan tenaga dan jasanya dalam suatu bentuk usaha pemerintah maupun dalam usaha swasta, dengan imbalan jasa yang mereka terima berupa gaji atau upah”³⁴.

³³ M.Tahir Kasnawi, *Op.Cit*, h.16

³⁴ IG. Wursanto, *Dasar-dasar Manajemen Personalia* (Jakarta: Pustaka Dian, 2001), h.39

Sedangkan menurut Melayu "karyawan adalah penjual jasa (pikiran dan tenaganya) dan berhak mendapatkan prestasi sesuai dengan pekerjaan yang telah dicapainya"³⁵.

Hal ini dapat disimpulkan bahwa karyawan adalah orang yang bekerja pada suatu organisasi untuk menghasilkan barang dan jasa. Dengan kata lain kualitas kerja karyawan ditentukan oleh keterampilan dan kemampuan seseorang karyawan atau sekelompok karyawan yang bekerjasama dalam kondisi tertentu, guna menghasilkan produk atau jasa yang sesuai dengan harapan perusahaan.

Berdasarkan semua pengertian yang telah didefinisikan di atas dapat disimpulkan. Produktivitas kerja karyawan adalah kemampuan untuk menghasilkan suatu barang (*output*) seperti kuantitas, kecakapan, keterampilan dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan memanfaatkan sejumlah sumber daya yang ada (*input*) dalam jangka waktu tertentu.

2. Orientasi kerja

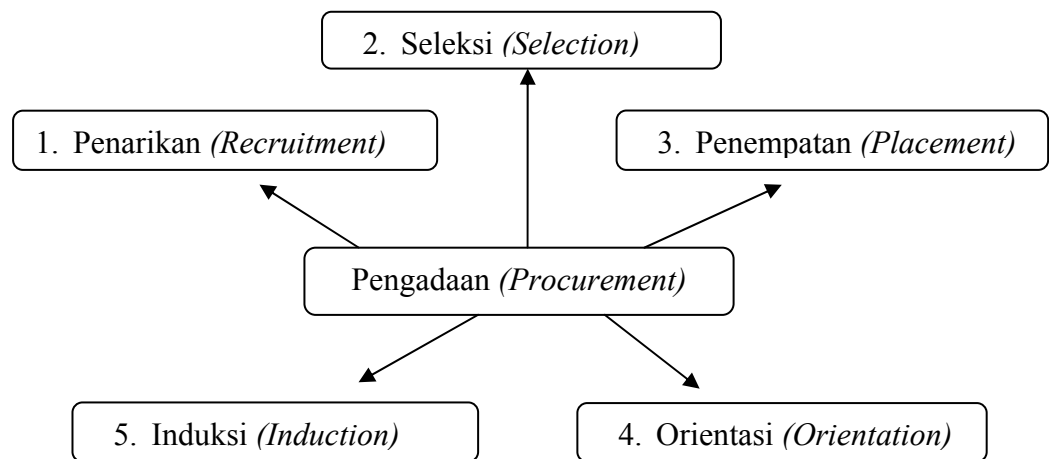
Sebelum karyawan ditetapkan menjadi karyawan tetap, terlebih dahulu karyawan menjalani suatu masa pengenalan yang disebut masa orientasi. Masa orientasi ini dimaksudkan untuk mengadakan hubungan baik antara karyawan baru dengan atasan maupun rekan sekerjanya, selain itu

³⁵ Melayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, (Jakarta:Bumi Aksara, 2001), h.94

untuk penyesuaian karyawan yang bersangkutan secara menyeluruh baik terhadap rekan sekerja maupun dengan lingkungan kerjanya.

Orientasi atau pengenalan bagi setiap karyawan baru perlu dilakukan, guna menyatakan bahwa mereka diterima menjadi karyawan yang akan bekerja sama dengan karyawan lain pada perusahaan.

Bagan Konsep Pengadaan Karyawan



Sumber Hasibuan ³⁶

Pengadaan karyawan (*procurement*) merupakan langkah awal yang mencerminkan berhasil atau tidaknya suatu perusahaan mencapai tujuannya. Jika karyawan yang diterima kompeten, maka usaha untuk mewujudkan tujuan relatif mudah.

Dalam proses orientasi, karyawan baru diberikan bimbingan dan berusaha membuat karyawan itu merasa senang dan nyaman, di terima

³⁶ Melayu SP. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi revisi, (Jakarta: Bumi Aksara, 2002), h.65

oleh perusahaan. Dalam hal ini ditekankan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan-pekerjaan yang akan diselesaikannya.

Pengertian orientasi menurut Hadari Nawawi adalah “usaha membantu para pekerja agar mengenali secara baik dan mampu beradaptasi dengan situasi/ lingkungan/ iklim bisnis suatu organisasi/ perusahaan”³⁷.

Husein Umar menyatakan proses orientasi dimaksudkan untuk memperkenalkan karyawan baru kepada situasi kerja dan kelompok kerja yang baru. Jadi kegiatan ini merupakan bagian dari sosialisasi, yaitu proses pemahaman sikap, standar, nilai dan pokok perilaku yang baru³⁸.

Berdasarkan pengertian diatas, dapat disimpulkan orientasi kerja adalah pengenalan kerja karyawan terhadap situasi dan lingkungan pekerjaan yang baru.

Menurut Gauzali Saydam, “orientasi diperlukan agar mereka dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja baru, sehingga yang bersangkutan tidak merasa canggung dan ragu-ragu dalam melakukan pekerjaannya”³⁹.

Masih menurut Hadari Nawawi, orientasi adalah “usaha membantu para pekerja baru mengalami kejutan kebudayaan (*cultural shock*), selalu terjadi pada para pekerja baru, mereka sangat sulit untuk beradaptasi dalam lingkungan pekerjaannya, sehingga perlu adanya masa pengenalan kerja atau disebut dengan orientasi kerja⁴⁰.

³⁷ H. Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis yang Kompetitif*, (Yogyakarta: Gajah Mada Universitas Press, 2008), h.208

³⁸ Husein Umar, *Riset Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT.Gramedia Pustaka Utama, 2000), h.9

³⁹ Gauzali Saydam, *Manajemen Sumber Daya Manusia : Suatu Pendekatan Mikro*, (Jakarta: Djambata, 2000), h.138

⁴⁰ Ibid, h.209

Dari definisi tersebut dapat disimpulkan, bahwa orientasi kerja adalah pengenalan kerja untuk penyesuaian terhadap lingkungan pekerjaan yang baru.

Orientasi menurut Robert L Mathis adalah “perkenalan yang terencana bagi karyawan baru kepada mereka, rekan kerja dan organisasi-organisasi”⁴¹. Selama masa orientasi karyawan baru melakukan pengendalian secara langsung terhadap pekerjaannya. Batasan-batasan yang lebih ketat, kemungkinan lingkungan yang kurang menyenangkan dan suatu kebutuhan untuk bekerja melalui orang lain.

Pengertian lain menyebutkan, orientasi sebagai proses yang ditujukan untuk memperkenalkan dengan rekan-rekan kerja atau proses pengenalan dengan karyawan lama dan dapat didefinisikan sebagai kegiatan untuk memperkenalkan karyawan baru dengan rekan kerjanya dan dengan organisasi, yaitu informasi mengenai tujuan, sejarah, philosophy, prosedur dan aturan-aturan mengkomunikasikan kebijaksanaan SDM yang penting⁴².

Dari pengertian-pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa orientasi adalah proses pengenalan kerja terhadap rekan kerja dan organisasi-organisasi. Orientasi menuntut kerjasama antara individu dengan unit sumber daya manusia dan para manajer serta atasan lainnya. Program orientasi yang baik dapat menciptakan kesan yang menyenangkan bagi organisasi dan pekerjaan itu sendiri.

⁴¹ Robert L Mathis & John H Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, buku 2, edisi pertama, (Jakarta: Salemba Empat, 2002) h.14

⁴² Mutiara S. Panggabean, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan pertama, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2002), h. 39-40

Para karyawan baru harus diorientasikan untuk empat hal yang berbeda, yaitu:

1. Data deskripsi tentang kedudukan secara umum
2. Tunjangan–tunjangan organisasi, kebijakan–kebijakan dan pelayanan–pelayanan
3. Tujuan–tujuan struktur dan lingkungan kerja organisasi
4. Tugas–tugas dari suatu kedudukan, kondisi–kondisi dan standar kinerja⁴³

Keempat hal tersebut harus dapat disampaikan dengan cara atau metode yang tepat sehingga para karyawan baru mengetahui seberapa penting keempat hal tersebut. Tabel berikut dapat memberikan gambaran tentang masing–masing persoalan, metode penyampaian dan pihak yang bertanggung jawab atas penyampaiannya.

Tabel II.1

Kaitan Materi dan Jenis Metode serta Pihak yang Bertanggung Jawab

Materi	Metode	Pihak yang bertanggung jawab
a. Uraian tentang kedudukan yang umum	a.Uraian pekerjaan pengumuman lowongan kerja	a.Instansi kepegawaian pusat atau kantor kepegawaian instansi setempat
b. Prosedur-prosedur, kebijaksanaan–kebijaksanaan dan tunjangan–tunjangan	b.Handbook tentang aturan–aturan dan peraturan-peraturan atau presentasi lisan	b.Instansi kepegawaian pusat atau kantor kepegawaian instansi setempat

⁴³ Faustino Cardoso Gomes, *op. cit*, h.203

operasional		
c. Tujuan–tujuan struktur dan lingkungan organisasi	c.Presentasi lisan, film, slide dan lembaran hubungan publik	c.Manajer kepegawaian, supervisor langsung dan pimpinan – pimpinan instansi.
d. Tugas –tugas posisi, kondisi – kondisi dan standar performansi	d.Uraian pekerjaan, pertemuan MBO dan <i>counseling</i> yang informal	d.Supervisor
e. Semua di atas	e.Perilaku nonverbal, percakapan- percakapan informal dan hubungan kerja.	e.Sesama pekerja dan para klien

Sumber Faustino Cardoso Gomes⁴⁴

Titik tolak yang tepat digunakan untuk menyusun suatu program pengenalan ialah pandangan yang mengatakan bahwa para pegawai pada dasarnya ingin diterima sebagai “anggota baru” dari suatu keluarga besar. Sebagai anggota baru, mereka ingin diperlakukan sebagai anggota yang baik, bertanggung jawab dan ingin memberikan kontribusi yang optimal kepada kepentingan organisasi. Artinya mereka ingin memahami berbagai aspek kehidupan organisasional agar sikap, perilaku dan tindakan sesuai dengan tuntutan dan harapan organisasi.

Adanya dua jenis orientasi dalam program pengenalan yaitu orientasi formal dan orientasi informal, yaitu:

⁴⁴ Ibid, h.204

Orientasi formal yakni “memberikan kesempatan untuk mengetahui harapan–harapan kerja dari organisasi dan untuk mempelajari tentang lingkungan kerja secara keseluruhan”⁴⁵.

Dari sudut pandang para manajer, orientasi memberikan kesempatan kepada para manajer untuk menjelaskan struktur organisasi, fungsi, hubungan kerja, dan harapan dari organisasi.

Sedangkan orientasi informal bersifat “mendukung atau sebaliknya bertentangan, tetapi selalu memperluas pengetahuan pekerja baru mengenai instansi dan orang yang bekerja di dalamnya”⁴⁶.

Penyelenggaraan orientasi mutlak perlu melibatkan dua pihak, yaitu satuan kerja yang mengelola sumber daya manusia dan para manajer yang menjadi atasan langsung para karyawan tersebut. Telah pasti antara kedua belah pihak terjadi pembagian yang rata–rata, misalnya para pejabat atau petugas pengelola sumber daya manusia memberikan penjelasan yang bersifat umum sedangkan para manajer memberikan penjelasan tentang seluk beluk pekerja yang akan dipercayakan kepada para pekerja baru tersebut.

Ada beberapa tahap yang perlu dilakukan pada masa orientasi:

1. Perkenalan
2. Penjelasan Tujuan Perusahaan
3. Sosialisasi Kebijakan
4. Jalur Komunikasi
5. Proses Monitoring ⁴⁷

⁴⁵Faustino Cardoso Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: CV.Andi Offset, 2003), h.20

⁴⁶ Ibid, h.203

⁴⁷<http://vibizmanagement.com/vibiznews> – Human Resources/diakses pada 26 September 2007 10.00 WIB

Pertama dalam masa proses orientasi dilakukan perkenalan pegawai baru, mulai dari unit kerjanya sendiri sampai unit kerja besarnya dan sampai unit-unit kerja terkait lainnya, akan memberikan ketenangan dan kenyamanan si pegawai, karena karyawan baru merasa diterima di lingkungannya dan hal tersebut akan mempermudah untuk tanya-jawab jika ada hal-hal yang kurang jelas, bahkan dapat membina kerja sama dengan yang lain dalam rangka menjalankan tugasnya.

Kedua menjelaskan profil perusahaan secara lengkap seperti visi, misi, nilai-nilai, budaya perusahaan dan struktur organisasi, akan membuat pegawai baru lebih mengenal perusahaan tersebut, sehingga akan membangkitkan motivasi dan kemampuan untuk mendukung tujuan perusahaan.

Ketiga perlu adanya sosialisasi tentang kebijakan perusahaan yang berlaku, mulai dari kebijakan baik yang terkait dengan sumber daya manusia seperti *reward*, *career*, *training*, hubungan kepegawaian, penilaian pegawai, sampai *termination*, juga yang terkait dengan unit kerja tempat dia bekerja, demikian juga tentang kode etik dan peraturan perusahaan. Dengan demikian akan memperjelas hal-hal yang perlu ditaati dan dijalankan dalam memperlancar tugas kerjanya.

Keempat membuka jalur komunikasi akan mempermudah pegawai baru menyampaikan aspirasinya maupun pertanyaan-pertanyaannya. Untuk itu perlu dibukanya ruang komunikasi bagi pegawai baru, baik

melalui komunikasi rutin melalui tatap muka seperti *meeting* rutin, *friday session*. Juga dibukanya jalur media komunikasi seperti email maupun telephone.

Tentunya pada awal bekerja, si pegawai baru telah disosialisasikan target kerja yang harus dicapai. Perlu adanya monitor rutin akan hasil kerjanya, sehingga akan membantu pegawai tersebut meningkatkan produktivitasnya. Jika ada kekurangan, maka dapat disampaikan hal-hal yang perlu dia lakukan untuk mengatasi kekurangan tersebut.

Orientasi dapat diartikan sebagai proses yang ditujukan untuk memperkenalkan dengan rekan-rekan kerja atau proses pengenalan dengan karyawan lama dan dapat didefinisikan sebagai kegiatan untuk memperkenalkan karyawan baru dengan rekan kerjanya dan dengan organisasi, yaitu informasi mengenai tujuan, sejarah, philosophy, prosedur dan aturan-aturan mengkomunikasikan kebijaksanaan SDM yang penting⁴⁸.

Latar belakang dari sebuah perusahaan berupa bidang–bidang kerja serta struktur–struktur organisasi dalam perusahaan tersebut orientasi memberikan karyawan baru informasi yang mereka butuhkan untuk melaksanakan pekerjaan mereka secara memuaskan, informasi–informasi tentang berbagai peraturan perundang-undangan, upah, jam kerja, cuti, tunjangan–tunjangan, evaluasi kinerja, tindakan–tindakan disiplin, promosi, dan penempatan.

Sondang P Siagian dalam buku manajemen sumber daya manusia mengatakan bahwa, ”salah satu teknik yang sangat lumrah digunakan untuk mencoba mengurangi jumlah karyawan baru yang

⁴⁸Mutiara S. Panggabean, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan pertama, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2002), h. 39-40

diminta berhenti adalah dengan menyelenggarakan program pengenalan yang juga dikenal luas sebagai program orientasi⁴⁹.

Keberhasilan suatu program orientasi tergantung pada sikap para karyawan lama dalam interaksinya dengan para karyawan baru selama masa orientasi berlangsung.

Di dalam praktiknya, program orientasi akan beragam, baik ditinjau dari jenisnya maupun lamanya orientasi. Ada orientasi sampai beberapa hari saja, tetapi ada yang sampai mingguan bahkan ada yang sampai tiga bulanan. Hal demikian sangat terkait dengan derajat kompleksitas jenis pekerjaan dan kualifikasi karyawan. Jika dilakukan pada jenis pekerjaan yang sama, hal ini akan berpengaruh terhadap derajat perputaran dan produktivitas karyawan.

Seperti ditunjukkan hasil pengamatan empirik oleh Sjafri Mangkuprawira, “bahwa terdapat pengaruh lamanya program orientasi terhadap derajat perputaran dan produktivitas karyawan. Lamanya orientasi berlangsung sedemikian rupa sejalan dengan faktor-faktor lainnya, seperti penyediaan, kebijakan dan tingkat gaji atau katakanlah sejalan dengan unsur-unsur pelayanan perusahaan, termasuk pengembangan iklim kerja. Dengan kata lain, orientasi yang semakin singkat akan menunjukkan perputaran karyawan yang lebih tinggi. Sementara itu, orientasi yang lebih singkat akan menyebabkan peningkatan produktivitas kerja yang lebih rendah daripada masa orientasi yang lebih panjang, *ceterisparibus*. Dalam hal ini kualifikasi karyawan dan karakter perusahaan dianggap tetap⁵⁰.

Karyawan yang menerima orientasi cukup, mempunyai harapan jabatan lebih realistis. Akibatnya karyawan baru memerlukan lebih sedikit

⁴⁹ Sondang P Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan ke enam belas, edisi pertama, (Jakarta: Bumi Aksara, 2008) h.156

⁵⁰ Sjafri Mangkuprawira, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2004), h.162

perhatian teman sekerja dan pengawas, bekerja lebih baik dan kemungkinan besar tidak ada yang mengundurkan diri untuk berhenti.

Ada beberapa sikap kurang bersahabat dari karyawan lama yang dapat merusak program orientasi:

1. Adanya sikap kurang ikhlas dalam menerima pendatang baru
2. Selalu menghindari dalam tidak menjawab pertanyaan karyawan baru
3. Tidak mau menjalin hubungan kerja
4. Kurang terbuka dalam membagi pengalaman kerja
5. Merasa disaingi oleh pendatang baru⁵¹

Manfaat dari orientasi yang dilakukan dengan baik dapat mempercepat karyawan baru dalam melakukan penyesuaian yang diperlukan dan dapat menghilangkan keraguan–keraguan dalam dari karyawan baru tentang cocok tidaknya organisasi sebagai tempat berkarya, dapat menumbuhkan harapan kekaryaan yang realistis, serta dapat memberikan sumbangan yang positif bagi organisasi yang terwujud dalam produktivitas yang tinggi dan dapat memperkecil kemungkinan karyawan baru untuk minta berhenti.

Tujuan orientasi bagi perusahaan adalah untuk membantu karyawan belajar mengenai organisasi dalam perusahaan secepat mungkin, sehingga mereka dapat mulai memberikan kontribusi. Tujuan orientasi bagi pengusaha antara lain: 1) Peningkatan produktivitas, 2) Pengurangan tingkat keluar masuk karyawan, 3) Pengenalan organisasi⁵².

⁵¹ Gauzali Saydam, *Op.cit*, h.141

⁵² Robert L Mathis & John H Jackson, *Op. cit*, h.14-15

Berdasarkan pernyataan program orientasi bertujuan untuk menghilangkan atau mengurangi kendala-kendala yang dapat menghambat usaha mendayagunakan kemampuan tenaga kerja baru secara optimal dalam memberikan kontribusi bagi pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan.

Peningkatan produktivitas dengan di adakan kegiatan orientasi dapat meningkatkan produktivitas kerja yang diharapkan perusahaan. Robert L Mathis mengatakan bahwa orientasi membantu karyawan mencapai tingkat produktivitas penuh sedikitnya dua bulan lebih awal dibandingkan dengan mereka yang tanpa pengalaman orientasi efektif⁵³.

Pengurangan tingkat keluar masuk karyawan kegiatan orientasi yang efektif dapat mempertahankan karyawan dengan waktu yang cukup lama, karena dengan diadakannya kegiatan orientasi. Para karyawan akan lebih mengenal jenis pekerjaan serta lingkungan tempat ia bekerja, sehingga dapat membuat ia aman dan nyaman dalam bekerja dan perusahaan pun tidak mengalami keluar masuk karyawan (*turn over*) yang meningkat.

Pengenalan organisasi salah satu sasaran dari kegiatan orientasi adalah agar karyawan baru dapat mengenal secara singkat mengenai organisasi, sejarah, perusahaan, struktur, visi, misi, tujuan peraturan-peraturan kerja, hak dan kewajiban karyawan dan lain sebagainya dalam waktu yang relatif singkat.

⁵³ Ibid, h.14

Sedangkan tujuan orientasi untuk karyawan diantaranya:

1. Membantu karyawan dalam memahami lingkungan tempat kerjanya.
2. Mempercepat karyawan untuk dapat diterima dalam kelompok kerjanya.
3. Memahami sikap, standard, nilai, dan pola perilaku yang berlaku dalam perusahaan bagi karyawan baru
4. Mengurangi perasaan terasing, cemas, dan khawatir para karyawan
5. Membantu agar mereka merasa bagian dari organisasi dan merasa lebih terjamin atau aman dan merasa lebih diperhatikan
6. Memperbaiki pengetahuan dan keterampilan kerja pada semua tingkatan dalam organisasi
7. Membantu dalam meningkatkan produktivitas dan kualitas pekerjaan
8. Memperbaiki semangat kerja
9. Membantu karyawan untuk menyesuaikan diri dengan perubahan
10. Membantu karyawan dalam membuat keputusan yang lebih baik dan efektif dalam memecahkan suatu masalah, dan
11. Membantu dalam mengembangkan keterampilan kepemimpinan, kesetiaan, sikap yang lebih baik dan aspek-aspek lain yang biasa ditunjukkan oleh karyawan dan manajer lain yang berhasil⁵⁴.

Orientasi menuntut kerjasama antara individu dengan unit sumber daya manusia dan para manajer serta atasan lainnya. Baik departemen SDM maupun penyelia bertanggung jawab untuk memahami bahwa karyawan bukanlah didesak kedalam pekerjaan dengan orientasi yang sangat sederhana yang salah terima bahwa pendekatan coba-coba merupakan bentuk orientasi terbaik.

Di dalam organisasi yang besar, para manajer dan atasan langsung, sebagaimana juga departemen sumber daya manusia perlu bekerja sama sebagai satu tim dalam orientasi karyawan baru. Mereka bersama-sama perlu membangun proses orientasi yang akan mengkomunikasikan hal-hal yang perlu di pelajari oleh karyawan baru.

⁵⁴ Mutiara S. Panggabean, *Op.cit*, h.40

Tabel II.2

Tanggung Jawab Orientasi Secara Umum

Unit Sumber Daya Manusia	Para Manajer
<ul style="list-style-type: none"> • Menempatkan karyawan sesuai gaji • Mendesain program orientasi formal • Menjelaskan benefit dan organisasi perusahaan • Mengembangkan daftar orientasi • Mengevaluasi kegiatan orientasi 	<ul style="list-style-type: none"> • Mempersiapkan rekan kerja untuk karyawan baru • Memperkenalkan rekan kerja kepada karyawan baru • Memberikan gambaran peraturan kerja dan lingkungan pekerjaan

Sumber Robert L Mathis & John H Jackson⁵⁵

Menggambarkan suatu divisi yang umum dari tanggung jawab orientasi di mana para manajer bekerja sama dengan spesialisasi Sumber Daya Manusia untuk memberikan orientasi kepada karyawan baru. Bersama-sama mereka harus membangun proses orientasi yang akan mengkomunikasikan hal-hal yang perlu dipelajari oleh karyawan baru.

Orientasi yang efektif tidak hanya mengenai penyesuaian permulaan, akan tetapi juga mengenai penyesuaian selanjutnya kepada situasi-situasi yang baru dan yang berlainan. Jadi, selama dalam masa orientasi karyawan

⁵⁵Robert L Mathis & John H Jackson, *Op. cit.*, h.14

baru, menjalani latihan (*training*) sebelum ia mengerjakan tugasnya yang sebenar-benarnya.

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa orientasi kerja adalah masa pengenalan kerja karyawan terhadap pekerjaan, rekan sekerja, dan organisasi perusahaan serta informasi tentang peraturan-peraturan kerja. Dengan indikator sosialisasi, harapan-harapan kerja dan informasi tentang peraturan-peraturan kerja.

B. Kerangka Berpikir

Dalam suatu perusahaan yang paling berperan adalah pimpinan dan karyawan, tetapi yang paling memegang peranan paling tinggi yaitu karyawan karena karyawan merupakan motor penggerak dalam perusahaan. Tanpa adanya peranan mereka dalam perusahaan segala kegiatan perusahaan tidak dapat terlaksana sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Untuk dapat menciptakan karyawan yang produktif salah satu program yang perlu dicanangkan yaitu orientasi kerja karyawan.

Orientasi merupakan masa pengenalan kerja bagi karyawan baru yaitu latar belakang perusahaan, bidang kerja, struktur organisasi, peraturan-peraturan kerja, sampai hak dan kewajiban mereka. Dilaksanakannya program orientasi agar karyawan baru dapat lebih mengenal dan memahami lingkungan kerja yang baru. Biasanya karyawan-karyawan baru sulit sekali dalam beradaptasi pada lingkungan yang barunya.

Masa orientasi ini sangat diperlukan bagi mereka yang baru keluar dari dunia pendidikan (sekolah). Mereka pada umumnya hanya mendapatkan teori-teori saja yang kadang jauh berbeda dengan praktek kerja dilapangannya. Hal-hal yang dicapai selama disekolah belum tentu semuanya dapat diterapkan dengan tepat dilapangan pekerjaan.

Orientasi diberikan bukan hanya untuk karyawan baru yang memasuki dunia kerja, melainkan juga bagi karyawan yang mendapat kenaikan jabatan atau materi sehingga mampu beradaptasi kembali dengan pekerjaan barunya.

Dengan diadakannya orientasi dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan yang diharapkan perusahaan. Perusahaan harus dapat memperhatikan bagaimana caranya mencapai produktivitas setinggi mungkin dengan sumber daya atau faktor-faktor produksi yang tersedia dengan waktu yang sangat singkat.

Produktivitas merupakan keseimbangan antara output dan input. Jika jumlah total biaya dikeluarkan lebih besar dari hasil yang diperoleh maka perusahaan akan mengalami kerugian. Dalam proses peningkatan produktivitas sumber daya manusia memegang peranan paling penting.

Produktivitas melibatkan semua usaha manusia dengan menggunakan modal, teknologi, keterampilan, manajemen, energi dan sumber-sumber daya lainnya.

C. Perumusan Hipotesis

Berdasarkan deskripsi teoritis dan kerangka berpikir diatas, maka peneliti dapat mengajukan hipotesis sebagai berikut : ”Terdapat hubungan yang positif antara orientasi kerja dengan produktivitas kerja karyawan.” Semakin baik orientasi kerja maka semakin baik pula produktivitas kerja karyawannya.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah-masalah yang telah peneliti rumuskan, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan orientasi kerja dengan produktivitas kerja karyawan berdasarkan data atau fakta yang tepat (sahih, benar, valid) serta dapat dipercaya.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Tempat penelitian dilaksanakan di PT. Angkasa Citra Sarana Catering Service, yang beralamat di Soekarno-Hatta International Airport Jakarta 19120. Alasan penelitian pada lokasi ini karena PT. Angkasa Citra Sarana Catering Service merupakan salah satu perusahaan penyedia jasa makanan pada penerbangan di Indonesia yang ikut mendukung perkembangan sumber daya manusia. Sehingga keadaan yang demikian itu menarik perhatian dan keingintahuan peneliti untuk mendapatkan informasi tentang perkembangan perusahaan terutama perkembangan para karyawannya.

2. Waktu Penelitian

Dalam hal pemilihan waktu penelitian yaitu awal bulan Mei sampai dengan bulan Juni 2012. Alasan pemilihan waktu tersebut dikarenakan waktu yang tepat bagi peneliti karena selain jadwal kuliah peneliti yang tidak padat, juga memudahkan peneliti untuk lebih memfokuskan diri pada kegiatan penelitian.

C. Metode Penelitian

Metode penelitian merupakan cara ilmiah yang digunakan untuk mendapatkan data dengan tujuan tertentu.⁵⁶ Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey dengan pendekatan korelasional.

Kerlinger mengemukakan bahwa:

Metode survei adalah penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi dan hubungan-hubungan antar variabel⁵⁷.

Adapun alasan menggunakan pendekatan korelasional adalah “untuk menemukan ada tidaknya hubungan dan apabila ada, seberapa erat hubungan serta berarti atau tidaknya hubungan tersebut”⁵⁸. Dengan pendekatan korelasional dapat dilihat hubungan antara dua variabel yaitu variabel bebas (Orientasi Kerja) yang mempengaruhi diberi simbol X, dengan variabel terikat

⁵⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi* (Bandung: Alfabeta, 2002), h.1

⁵⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis* (Bandung: Alfabeta, 2004), h.71

⁵⁸ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian* (Jakarta: Rineka Cipta, 2002), h.239

(Produktivitas Kerja Karyawan) sebagai yang dipengaruhi dan diberi simbol Y pada karyawan Departemen Operasional PT. Angkasa Citra Sarana Catering Service Jakarta.

D. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

1. Populasi

“Populasi adalah seluruh data yang menjadi perhatian peneliti dalam ruang lingkup dan waktu yang ditentukan⁵⁹.”

Populasi yang diambil dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Angkasa Citra Sarana Catering Service. Populasi terjangkaunya adalah karyawan yang bekerja dibagian Operation Manager (OM), yang terdiri dari lima seksi bidang kerja yang berjumlah 85 orang karyawan.

2. Sampel

“Sampel adalah sebagian dari populasi⁶⁰. Sampel yang diambil dari penelitian ini sesuai dengan tabel Penentuan Jumlah Sampel dari Isaac dan Michael dengan tingkat kesalahan (*sampling error*) 5% sebanyak 68 orang karyawan dari populasi. Jumlah sampel tiap masing-masing wilayah/bagian diperoleh secara proporsional, yaitu sampel lapisan diwakili sesuai dengan perbandingan (proporsi) frekuensinya di dalam populasi secara keseluruhan.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik acak sederhana (*Random Sampling Technique*). Penarikan sampel acak

⁵⁹ Dra. Nurul Zuria, *Metodologi Penelitian Sosial dan Pendidikan* (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), h.116

⁶⁰ *Ibid*, h.118

sederhana adalah “pengambilan sampel dari populasi secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi dan setiap anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk dijadikan sampel⁶¹.” Teknik yaitu pengambilan sampel yang diambil secara acak. Teknik ini digunakan dengan pertimbangan bahwa seluruh anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih.

Tabel III.1
Teknik Pengambilan Sampel

No.	Nama Bagian	Jumlah Karyawan	Perhitungan	Jumlah
1	<i>Equipment Set Up (ESU) Departement</i>	15 orang	$(15/85) \times 68$	12 orang
2	<i>Standard Set Up (SSU) Departement</i>	25 orang	$(25/85) \times 68$	20 orang
3	<i>Foreign Handling (A/C Handling FA) Departement</i>	10 orang	$(10/85) \times 68$	8 orang
4	<i>National Carrier Handling (A/C Handling GA) Departement</i>	20 orang	$(20/85) \times 68$	16 orang
5	<i>Transportation departement</i>	15 orang	$(6/85) \times 68$	12 orang
	Jumlah	85 orang		68 orang

⁶¹ Ibid, h.326

E. Instrumen Penelitian

Penelitian ini meneliti dua variabel yaitu orientasi kerja (Variabel X) dan produktivitas kerja karyawan (Variabel Y). instrumen penelitian yang digunakan untuk mengukur kedua variabel tersebut akan dijelaskan sebagai berikut:

1. Produktivitas Kerja karyawan

a. Definisi Konseptual

Produktivitas kerja adalah kemampuan untuk menghasilkan suatu barang (*output*) seperti kuantitas, kecakapan, keterampilan dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan memanfaatkan sejumlah sumber daya yang ada (*input*) dalam jangka waktu tertentu.

b. Definisi Operasional

Produktivitas diukur dengan data sekunder dari perusahaan yang diambil berdasarkan penilaian yang dilakukan PT. Angkasa Citra Sarana Catering (ACS) Jakarta pada setiap periode. Indikator dari produktivitas adalah berupa penilaian dari hasil pekerjaan, kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, kemampuan tentang pekerjaan, kerjasama, disiplin dan tanggung jawab.

2. Orientasi Kerja (Variabel X)

a. Definisi Konseptual

Orientasi kerja adalah masa pengenalan kerja karyawan terhadap pekerjaan, rekan sekerja, dan organisasi perusahaan serta informasi tentang peraturan-peraturan kerja.

b. Definisi Operasional

Indikator dari orientasi kerja karyawan yaitu sosialisasi (dengan sub indikator lingkungan kerja, rekan sekerja, struktur organisasi, tujuan perusahaan serta visi dan misi perusahaan), harapan-harapan kerja (dengan sub indikator memperluas pengetahuan dan meningkatkan kinerja perusahaan), dan informasi tentang peraturan-peraturan kerja (dengan sub indikator upah, jam kerja, cuti, tunjangan –tunjangan disiplin serta promosi dan penempatan). Orientasi kerja karyawan diukur dengan menggunakan kuesioner dengan skala likert sebanyak 34 butir pernyataan penyusunan skala likert.

c. Kisi-kisi Instrumen Orientasi Kerja Karyawan

Kisi-kisi instrumen orientasi kerja karyawan yang disajikan pada bagian ini merupakan kisi-kisi instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel orientasi kerja karyawan yang diuji cobakan dan juga sebagai kisi-kisi instrumen final yang digunakan untuk mengukur variabel orientasi kerja. Kisi-kisi ini disajikan dengan maksud untuk memberikan informasi mengenai butir-butir yang drop setelah dilakukan uji validitas dan uji realibilitas serta analisis butir soal dan

untuk memberikan gambaran sejauh mana instrumen final masih mencerminkan indikator variabel orientasi kerja karyawan. Kisi-kisi instrumen untuk mengukur orientasi kerja dapat dilihat pada tabel III.2 yang terdapat dibawah ini.

Tabel III-2
Kisi- Kisi Instrumen Variabel X (Orientasi Kerja Karyawan)

Indikator	Sub Indikator	Butir Uji Coba		Sesudah Uji Coba	
		+	-	+	-
Sosialisasi	Lingkungan kerja	1,13,16*	7,17,24*	1,12	6,15
	Rekan sekerja	12	2,18*	11	2
	Struktur organisasi	8		7	
	Tujuan perusahaan	5*			
	Visi dan misi perusahaan	9		8	
Harapan-harapan kerja	Memperluas pengetahuan dan meningkatkan kinerja	3,6,10,15,34	4,11,14,32	3,5,9,14,28	4,10,13,26
Informasi tentang peraturan-peraturan kerja	Upah	20,23		17,20	
	Jam kerja	21,29		18,24	
	Cuti	27	25*	22	
	Tunjangan-tunjangan	26		21	
	Disiplin	19,28	22,30*	16,23	19
	Promosi	33		27	
	Penempatan	31		25	

*) butir pernyataan yang didrop

Untuk mengisi setiap butir pernyataan dengan menggunakan model skala likert, telah disediakan 5 alternatif jawaban yang telah disediakan dan setiap jawaban bernilai 1 sampai 5 sesuai dengan tingkat jawabannya. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada tabel III.3.

Tabel III. 3
Skala Penilaian untuk Orientasi Kerja

No.	Alternatif Jawaban	Item Positif	Item Negatif
1.	SS : Sangat Setuju	5	1
2.	S : Setuju	4	2
3.	RR : Ragu-Ragu	3	3
4.	TS : Tidak Setuju	2	4
5.	STS : Sangat Tidak Setuju	1	5

d. Validitas Instrumen Orientasi Kerja

Proses pengembangan instrumen orientasi kerja dimulai dengan penyusunan instrumen model skala likert sebanyak 34 butir pernyataan yang mengacu pada indikator-indikator variabel orientasi kerja seperti yang terlihat pada tabel III.2 yang disebut sebagai konsep instrumen untuk mengukur variabel orientasi kerja.

Tahap berikutnya, konsep instrumen dikonsultasikan kepada dosen pembimbing berkaitan dengan validitas konstruk, yaitu seberapa jauh butir-butir indikator tersebut telah mengukur indikator dan sub indikator dari variabel orientasi kerja sebagaimana yang tercantum pada tabel III.2. Setelah konsep instrumen disetujui, langkah selanjutnya yaitu instrumen diuji cobakan kepada 30 orang karyawan pada divisi produksi di PT. Angkasa Citra Sarana Catering Service, yang sesuai dengan karakteristik populasi.

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 adalah sebagai berikut:

$$r_{it} = \frac{\sum xi.xt}{\sqrt{(\sum xi^2)(\sum xt^2)}}^{62}$$

Dimana:

rit = Koefisien skor butir dengan skor total instrumen

xi = Deviasi skor butir dari Xi

xt = Deviasi skor dari Xt

Kriteria batas minimum pernyataan yang diterima adalah $r_{tabel} = 0,361$. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir pernyataan dianggap valid. Sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir pernyataan dianggap tidak valid, dan selanjutnya butir pernyataan tersebut tidak digunakan atau di drop.

Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas diperoleh data yang tidak valid (drop) sebanyak 6 pernyataan. Sehingga pernyataan yang valid sebanyak 28 pernyataan.

Selanjutnya dihitung reliabilitasnya terhadap butir-butir pernyataan yang telah dinyatakan valid dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach* yang sebelumnya dihitung terlebih dahulu varian butir dan varian totalnya.

⁶² Pudji Mulyono, *Validitas Instrument dan Teknik Analisis Data* (Jakarta: Lokakarya FIS UNJ, 2003), h.8

Uji reliabilitas dengan rumus *Alpha Cronbach*, yaitu:

$$r_{ii} = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum s_i^2}{St^2} \right] \quad 63$$

Keterangan:

r_{ii} = Reliabilitas tes

k = Jumlah soal

$\sum s_i^2$ = Jumlah varians dari skor soal

St^2 = Jumlah varians dari skor total

Dari hasil perhitungan diperoleh hasil $Si^2 = 0,76$, $St^2 = 128,23$ dan r_{ii} sebesar 0,83. Hal ini menunjukkan bahwa “koefisiensi reliabilitas tesnya termasuk dalam kategori (0,800 – 1,000), maka instrumen memiliki reliabilitas yang tinggi”. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa instrumen yang berjumlah 28 butir pernyataan inilah yang akan digunakan sebagai instrumen final untuk mengukur orientasi kerja.

F. Konstelasi Hubungan Antar Variabel

Sesuai dengan hipotesis yang diajukan bahwa terdapat hubungan positif antara variabel X (Orientasi Kerja) dengan variabel Y (Produktivitas Kerja Karyawan), maka konstelasi hubungan antara variabel digunakan untuk memberikan arah dan gambaran dari penelitian dapat digambarkan sebagai berikut:



⁶³ Sumarna Surapranata. *Analisis Validitas, Reliabilitas dan Interpretasi Hasil Tes* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2006), h.114

Keterangan :

X = Variabel bebas: Orientasi Kerja

—————> = Arah hubungan

Y = Variabel terikat : Produktivitas Kerja Karyawan

G. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dilakukan dengan uji regresi dan korelasi dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Mencari Persamaan Regresi

Untuk mencari persamaan regresi digunakan rumus:

$$\hat{Y} = a + bX \quad ^{64}$$

Keterangan:

\hat{Y} : Variabel terikat

X : Variabel bebas

a : nilai *intercept* (konstan)

b : koefisien regresi

Dimana koefisien a dan b dapat dicari dengan rumus sebagai berikut:

$$b = \frac{\sum xy}{\sum x^2} \quad ^{65}$$

$$a = \bar{Y} - b\bar{X}$$

$$(\sum X)(\sum Y) \quad ^{66}$$

dimana : $\sum xy = \sum XY - \frac{(\sum X)(\sum Y)}{n}$

⁶⁴ J. Supranto, *Statistik Teori dan Aplikasi Jilid 2* (Jakarta: Erlangga, 2009), h.182

⁶⁵ *Ibid*, h.189

⁶⁶ Sudjana, *Metode Statistika* (Bandung: Tarsito, 2000), h. 315

$$\sum x^2 = \sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{n} \qquad \sum Y^2 = \sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{n}$$

2. Uji Persyaratan Analisis

a. Uji Normalitas Galat Taksiran Regresi Y atas X

Sebelum data yang diperoleh dipakai dalam perhitungan, data tersebut diuji terlebih dahulu untuk mengetahui apakah data tersebut berdistribusi normal atau tidak, yaitu dengan Uji Liliefors, pada taraf signifikan (α) = 0,05.

Dengan hipotesis statistik:

H_0 : Galat Taksiran Regresi Y atas X berdistribusi normal

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.

b. Uji Linearitas Regresi

Uji linieritas regresi ini dilakukan untuk mengetahui apakah persamaan regresi yang diperoleh merupakan bentuk linear atau tidak linier.

Dengan hipotesis statistika:

$H_0: Y = \alpha + \beta X$ (regresi linier)

$H_1: Y \neq \alpha + \beta X$ (regresi tidak linier)

Kriteria pengujian:

Terima H_0 jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka persamaan regresi dinyatakan linier.

3. Uji Hipotesis

a. Uji Keberartian Regresi

Uji keberartian regresi digunakan untuk mengetahui apakah persamaan yang diperoleh berarti atau tidak berarti dengan kriteria

$F_{hitung} > F_{tabel}$.

Dengan Hipotesis Statistik:

$H_0: \beta \leq 0$

$H_1: \beta > 0$

Kriteria pengujian keberartian regresi adalah :

Tolak H_0 jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka regresi berarti

Terima H_0 jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka regresi tidak berarti.

Langkah perhitungan keberartian dan kelinearan regresi terlihat pada tabel III.4 berikut ini:

Tabel III.4
DAFTAR ANALISIS VARIANS
UNTUK UJI KEBERARTIAN DAN LINIERITAS REGRESI⁶⁷

Sumber Varians	dk	Jumlah Kuadrat (JK)	Rata-rata jumlah (RJK)	Fhitung	Ftabel
Total	n	ΣY^2	-	-	-
Regresi (a)	1	$(\Sigma Y)^2/n$			
Regresi (b/a)	1	$b \cdot \Sigma xy$	$\frac{JK(b)}{db(b)}$	$\frac{RJK(b/a)}{RJK(res)}$	$F_o > F_t$ Maka regresi berarti
Residu	n - 2	$JK(T) - JK(a) - JK(b/a)$	$\frac{JK(S)}{n-2}$	-	
Tuna cocok (TC)	k - 2	$JK(s) - JK(G)$	$\frac{JK(TC)}{k-2}$	$\frac{RJK(TC)}{RJK(G)}$	$F_o < F_t$ maka regresi linier
Galat (G)	n - k	$JK(G) = \Sigma Y^2 - \frac{(\Sigma Y)^2}{n}$	$\frac{JK(G)}{n-k}$	-	

Keterangan : *) Persamaan regresi berarti

ns) persamaan regresi linier/*not significant*

b. Perhitungan Koefisien Korelasi

Perhitungan koefisien korelasi (r_{xy}) menggunakan rumus product moment dari Pearson sebagai berikut:

⁶⁷ Sudjana, *Metoda Statistik* (Bandung: PT Tarsito, 2001), h. 332

$$r_{xy} = \frac{\sum xy}{\sqrt{(\sum x^2)(\sum y^2)}} \quad 68$$

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien korelasi antara variabel X dan variabel Y
 $\sum xy$ = Jumlah perkalian x dan y
 x^2 = Kuadrat dari x
 y^2 = Kuadrat dari y

Perhitungan koefisien korelasi juga dilakukan untuk mengetahui tingkat keterikatan hubungan antara variabel X dan variabel Y.

c. Uji Keberartian Koefisien Korelasi (Uji-t)

Untuk mengetahui signifikansi koefisien korelasi, digunakan uji t dengan rumus:

$$t_{hitung} = \frac{r_{xy}\sqrt{n-2}}{\sqrt{(1-r^2)}} \quad 69$$

Keterangan:

t_{hitung} = Skor signifikansi koefisien korelasi
 r_{xy} = Koefisien korelasi product moment
n = Banyaknya sampel/data

Hipotesis statistik:

$H_0 : \rho \leq 0$

$H_1 : \rho > 0$

⁶⁸ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek* (Jakarta: Rineka Cipta, 2002), h.241

⁶⁹ *Ibid*, h.312

Kriteria pengujian:

Tolak H_0 jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka koefisien korelasi signifikan

Terima H_0 jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka koefisien korelasi tidak signifikan.

Hal ini dilakukan pada taraf signifikan (α) = 0,05 dengan derajat kebebasan (dk) = $n - 2$. Jika H_0 ditolak maka koefisien korelasi signifikan, sehingga dapat disimpulkan antara variabel X dan variabel Y terdapat hubungan.

d. Perhitungan Koefisien Determinasi

Selanjutnya diadakan perhitungan koefisien determinasi (penentu) yaitu untuk mengetahui besarnya variasi variabel Y yang ditentukan oleh variabel X. Rumus koefisien determinasi adalah sebagai berikut:

$$KD = r_{xy}^2$$

Dimana :

KD = Koefisien determinasi

r_{xy} = Koefisien korelasi *product moment*

⁷⁰ Widodo, *Cerdik Menyusun Proposal Penelitian* (Jakarta: Magna Script, 2004), h.65

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Deskripsi Data

Penelitian ini menggunakan data primer yang di peroleh dari pengisian kuesioner oleh karyawan bagian operasional di PT.Angkasa Citra Sarana Catering Service Jakarta, dan data sekunder yang berasal dari penilaian staf HRD. Adapun variable yang terdapat dalam penelitian ini, yaitu produktivitas kerja karyawan sebagai variabel terikat dengan orientasi kerja sebagai variable bebas. Skor yang di sajikan adalah skor yang telah diolah dari data mentah dengan menggunakan statistik deskriptif. Hasil perhitungan secara lengkap dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Produktivitas Kerja Karyawan (Variabel Y)

Data mengenai produktivitas kerja karyawan (variabel Y) berasal dari data sekunder yang diperoleh dari penilaian staf bagian HRD pada periode 2011 dengan 68 responden. Data yang dikumpulkan mempunyai nilai rata-rata (\bar{X}) sebesar 80,93; varians (S^2) sebesar 19,621; serta simpangan baku (S) sebesar 4,430; dengan nilai tertinggi 89 dan terendah 70.

Berdasarkan perhitungan terhadap data diperoleh rentang nilai sebesar 19 dengan banyak kelas interval 7 kelas dan panjang kelas interval 3. (Perhitungan nilai lampiran 15)

Tabel IV. 1

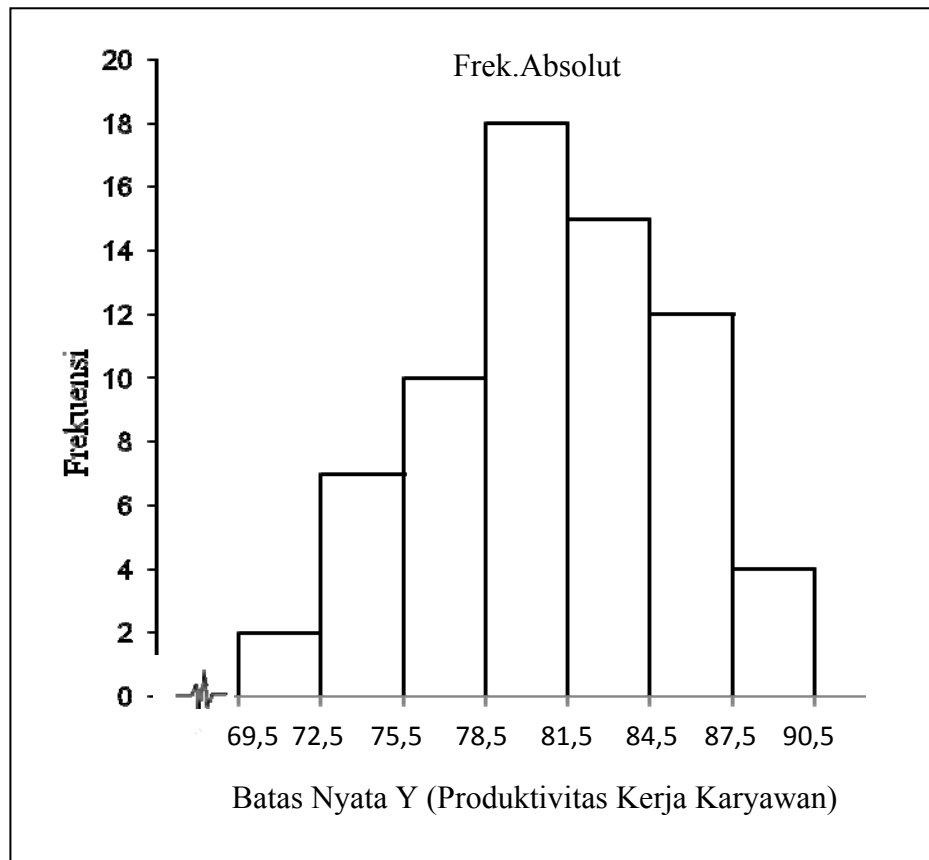
Distribusi Frekuensi Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frek. Absolut	Frek. Relatif
70 - 72	69,5	72,5	2	2,9%
73 - 75	72,5	75,5	7	10,3%
76 - 78	75,5	78,5	10	14,7%
79 - 81	78,5	81,5	18	26,5%
82 - 84	81,5	84,5	15	22,5%
85 - 87	84,5	87,5	12	17,6%
88 - 90	87,5	90,5	4	5,9%
			68	100%

Sumber : data hasil penilaian staff HRD pada tahun 2011

Berdasarkan tabel IV.1 distribusi frekuensi tersebut, frekuensi relatif terbesar berada pada kelas interval keempat yaitu pada kelas interval (79-81) sebesar 18. Hal ini menunjukkan bahwa sebanyak 26,5% memiliki nilai produktivitas kerja karyawan pada rentang tersebut. Sedangkan frekuensi terendah terjadi pada kelas interval pertama (70-72). Hal ini menunjukkan bahwa sebanyak 2,9% memiliki nilai produktivitas kerja karyawan pada rentang tersebut.

Untuk mempermudah penafsiran distribusi frekuensi dari tabel diatas, berikut disajikan grafik histogram sebagai berikut:



Gambar IV.1

Grafik Histogram Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

2. Orientasi Kerja

Data mengenai orientasi kerja diperoleh melalui hasil pengisian yang dilakukan oleh 68 responden. Berdasarkan hasil perhitungan data di peroleh skor terendah 84 dan skor tertinggi 118; skor rata-rata (\bar{X}) sebesar 101,01; varians (S^2) sebesar 65,656; simpangan baku (S) sebesar 8,103.

Berdasarkan perhitungan terhadap data di peroleh rentang nilai sebesar 34 dengan banyak kelas interval adalah 7 kelas dengan

menggunakan rumus Strurges ($K = 1+3,3 \log n$) dan panjang kelas interval adalah 5.

Data selengkapnya tentang orientasi kerja dalam penelitian ini dapat dilihat dalam tabel distribusi frekuensi berikut ini (Perhitungan distribusi frekuensi variable Y dapat dilihat pada lampiran 13):

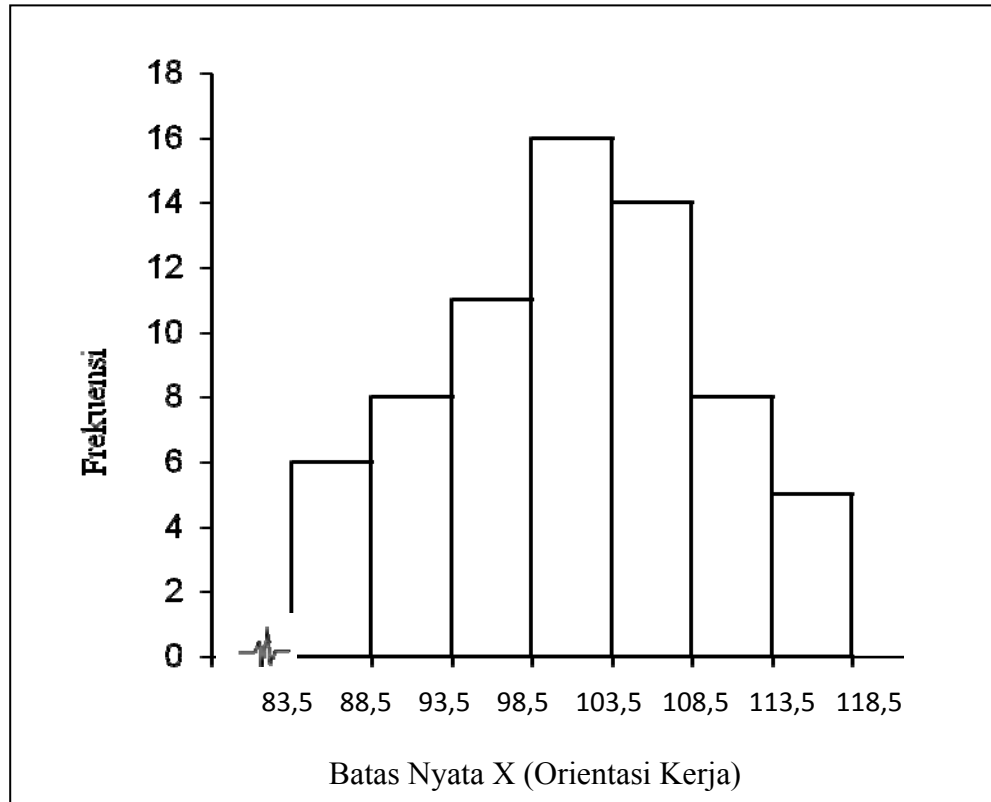
Tabel IV.2
Distribusi Frekuensi Orientasi Kerja

Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frek. Absolut	Frek. Relatif
84 - 88	83,5	88,5	6	8,8%
89 - 93	88,5	93,5	8	11,8%
94 - 98	93,5	98,5	11	16,2%
99 - 103	98,5	103,5	16	23,5%
104 - 108	103,5	108,5	14	20,6%
109 - 113	108,5	113,5	8	11,8%
114 - 118	113,5	118,5	5	7,4%
Jumlah			68	100%

Sumber : data diolah sendiri oleh peneliti

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi tersebut, frekuensi relatif terbesar berada pada kelas interval keempat yaitu pada kelas interval (99-103) sebesar 16. Hal ini menunjukkan bahwa sebanyak 23,5% memiliki nilai orientasi kerja pada rentang tersebut. Sedangkan frekuensi terendah terjadi pada kelas interval ketujuh (114-118), hal ini menunjukkan bahwa sebanyak 7,4% memiliki nilai orientasi kerja pada rentang tersebut.

Dari data distribusi variabel di atas dapat digambarkan grafik histogram orientasi kerja sebagai berikut:



Gambar IV.2
Grafik Histogram Orientasi Kerja

Berdasarkan hasil rata-rata hitung skor masing-masing indikator dari variabel orientasi kerja terlihat bahwa indikator yang memiliki skor tertinggi adalah informasi tentang peraturan-peraturan, yaitu 60,14%, selanjutnya indikator sosialisasi sebesar 31,26%, selanjutnya adalah indikator harapan kerja sebesar 8,61%. Untuk selengkapnya dapat dilihat pada tabel IV.4.

Tabel IV.3
Rata-rata Hitung Skor Indikator Orientasi Kerja

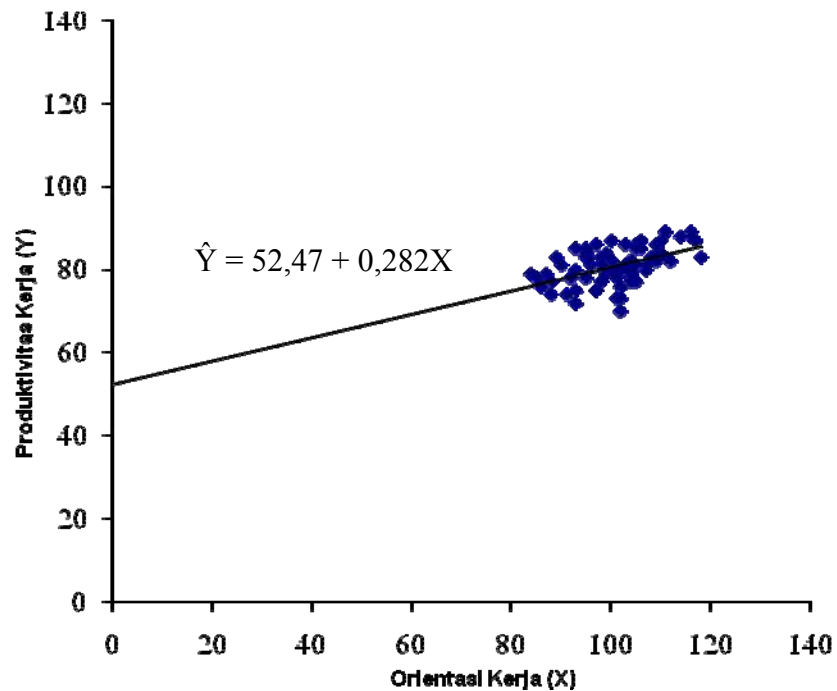
Variabel	Orientasi Kerja		
Indikator	Sosialisasi	Harapan-harapan kerja	Informasi tentang peraturan-peraturan
Jumlah Soal	8	9	11
Skor/persentase	31,26%	8,61%	60,14%

B. Analisis Data

1. Persamaan Regresi

Analisis regresi linier sederhana terhadap pasangan data penelitian antara orientasi kerja dengan produktivitas kerja karyawan menghasilkan koefisien arah regresi sebesar 0,282 dan menghasilkan konstanta sebesar 52,47. Dengan demikian bentuk hubungan antara variabel perluasan orientasi kerja dengan produktivitas kerja karyawan memiliki persamaan regresi $\hat{Y} = 52,47 + 0,282X$. Selanjutnya persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu skor orientasi kerja (X) akan mengakibatkan kenaikan produktivitas kerja (Y) sebesar 0,282 skor pada konstanta 52,47.

Persamaan garis regresi $\hat{Y} = 52,47 + 0,282X$ dapat dilukiskan pada grafik berikut ini:



Gambar IV.3
 Persamaan Garis $\hat{Y} = 52,47 + 0,282X$

2. Pengujian Persyaratan Analisis

Pengujian normalitas data digunakan untuk menguji apakah galat taksiran Y atas X berdistribusi normal atau tidak. Pengujian galat taksiran dengan menggunakan uji Liliefors pada taraf signifikan $\alpha = 0.05$. Untuk sample sebanyak 68 orang responden, dengan kriteria pengujian berdistribusi normal apabila $L_{hitung} (L_o) < L_{tabel} (L_t)$ dan jika sebaliknya maka galat taksiran tidak berdistribusi normal.

Hasil perhitungan Uji Lilliefors menyimpulkan bahwa taksiran regresi Y atas X berdistribusi normal. Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil perhitungan $L_o = 0.107$ sedangkan $L_t = 0.067$. Ini berarti $L_o < L_t$.

Untuk lebih jelasnya hasil perhitungan tersebut dapat dilihat pada tabel IV.5, sebagai berikut:

Tabel IV.4
Hasil Uji Normalitas Galat Taksiran

No.	Galat Taksiran	Lo	Ltabel (0.05)	Keputusan	Keterangan
1	Y atas X	0.107	0.067	Terima Ho	Normal

Kemudian dalam persyaratan analisis juga dilakukan pengujian linearitas regresi, untuk melihat apakah persamaan regresi tersebut berbentuk linear atau non linear, dengan kriteria pengujian $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka regresi dinyatakan linear.

Hasil perhitungan menyimpulkan bahwa persamaan regresi berbentuk linear. Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil perhitungan $F_{hitung} = 1,41$ sedangkan $F_{tabel} = 1,78$. Ini berarti $F_{hitung} < F_{tabel}$ (perhitungan terdapat pada lampiran 113). Untuk lebih jelasnya hasil perhitungan tersebut dapat dilihat pada tabel IV.4.

3. Pengujian Hipotesis Penelitian

Dalam uji hipotesis terdapat uji keberartian regresi yang bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi yang digunakan berarti atau tidak. Kriteria pengujian yaitu diterima H_0 jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan tolak H_0 jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, di mana H_0 adalah model regresi tidak berarti dan H_a adalah

model regresi berarti atau signifikan, maka dalam hal ini kita harus menolak H_0 .

Berdasarkan hasil perhitungan F_{hitung} sebesar 23,86 dan untuk F_{tabel} sebesar 3,99. Jadi dalam pengujian ini dapat disimpulkan bahwa $F_{hitung} 23,86 > F_{tabel} 3,99$, ini berarti H_0 ditolak dan sampel dinyatakan memiliki regresi berarti. Pengujian dilakukan dengan tabel ANAVA.

Tabel IV.5
DAFTAR ANALISIS VARIANS
UNTUK UJI KEBERARTIAN DAN LINEARITAS REGRESI
Orientasi Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan
 $\hat{Y} = 52,47 + 0,282X$

Sumber Varians	dk	Jumlah Kuadrat (JK)	Rata-rata Jumlah Kuadrat (RJK)	F_{hitung}	F_{tabel}
Total	68	446653,00			
Regresi (a)	1	445338,37			
Regresi (b/a)	1	349,01	349,01	23,86*	3,99
Residu	66	965,62	14,63		
Tuna Cocok	30	521,49	17,38	1,41 ^{ns)}	*1,78
Galat Kekeliruan	36	444,13	12,34		

Keterangan : *) Persamaan regresi berarti karena $F_{hitung} (23,86) > F_{tabel} (3,99)$

^{ns)} Persamaan regresi linear karena $F_{hitung} (1,41) < F_{tabel} (1,78)$

Pengujian koefisien korelasi bertujuan untuk mengetahui besar atau kuatnya hubungan antara variabel X dan Y. Penelitian ini menggunakan rumus koefisien korelasi *product moment* dari pearson.

Dari hasil perhitungan diperoleh $r_{xy} = 0,515$. Untuk uji signifikansi korelasi disajikan pada tabel IV.6

Tabel IV.6
Pengujian Signifikansi Koefisien Korelasi Sederhana antara X dan Y

Koefisien antara X dan Y	Koefisien Korelasi	Koefisien Determinasi	t_{hitung}	t_{tabel}
	0.515	26,55%	4,88	1.67

Keterangan : Koefisien korelasi signifikan ($t_{hitung} > t_{tabel}$) = $4,88 > 1,67$

Berdasarkan pengujian signifikansi koefisien korelasi antara orientasi kerja dengan produktivitas kerja karyawan sebagaimana terlihat pada tabel IV.7 di atas diperoleh $t_{hitung} = 4,88 > t_{tabel} = 1.67$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa koefisien korelasi sederhana $r_{xy} = 0,515$ adalah signifikan. Artinya dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan yang positif antara orientasi kerja dengan produktivitas kerja karyawan. Koefisien determinasi $r_{xy} = (0,515^2) = 0,2655$ berarti sebesar 26,55% produktivitas kerja karyawan bagian operasional ditentukan oleh orientasi kerja.

C. Interpretasi Hasil Penelitian

Penelitian dengan judul “Orientasi Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan” menggunakan sumber data primer dan sekunder. Data

primer diperoleh dari hasil pengisian kuesioner oleh responden, sedangkan data sekunder diperoleh dari penilaian perusahaan pada periode 2011.

Berdasarkan hasil penelitian di atas hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa model regresi adalah $\hat{Y} = 52,47 + 0,282X$ dimana $a = 52,47$ dan $b = 0,282$. Nilai koefisien regresi yang diperoleh sebesar 0,282 dan nilai konstanta sebesar 52,47 yang dapat diartikan bahwa kenaikan satu X (Orientasi Kerja) akan meningkatkan Y (Produktivitas Kerja Karyawan) sebesar 0,282 pada konstanta 52,47. Data yang digunakan dalam model regresi adalah berdistribusi normal, berbentuk linier dan berarti. Selanjutnya diketahui bahwa nilai $r_{xy} = 0,515$. Hal ini menunjukkan bahwa adanya hubungan positif antara orientasi kerja dengan produktivitas kerja karyawan. Selain itu diketahui bahwa $t_h > t_t$ yaitu $4,88 > 1,67$ yang menandakan adanya hubungan yang signifikan antara orientasi kerja dengan produktivitas kerja karyawan dari penelitian yang dilakukan.

Dalam pengujian normalitas dengan menggunakan Normalitas Galat Taksiran diketahui bahwa data yang digunakan dalam penelitian adalah normal, karena besarnya $L_{hitung} < L_{tabel}$ yaitu sebesar $0,067 < 0,107$. Dimana jumlah seluruh subyek yang diukur berada dalam satu daerah kurva normal yang menyebar ke kanan dan kiri dari titik tengah secara seimbang.

Dari hasil perhitungan dengan menggunakan tabel ANAVA dalam pengujian keberartian regresi diketahui bahwa $F_{hitung} < F_{tabel}$ yaitu sebesar

5,54 > 4,02. Hal ini menunjukkan bahwa persamaan regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah berarti.

Melalui uji kelinieran dengan menggunakan tabel ANAVA diketahui bahwa $F_{hitung} < F_{tabel}$ yaitu sebesar $1,41 < 1,78$. Hal ini menunjukkan bahwa persamaan regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah linier.

Kontribusi orientasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan menunjukkan pengaruh sebesar 26,55%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara orientasi kerja dengan produktivitas kerja karyawan. Sehingga dapat diinterpretasikan bahwa semakin tinggi orientasi kerja dilakukan maka semakin tinggi produktivitas kerja karyawan yang dihasilkan. Demikian pula sebaliknya, semakin rendah orientasi kerja yang dilakukan maka semakin rendah produktivitas kerja karyawan yang dihasilkan.

D. Keterbatasan Hasil Penelitian

Peneliti menyadari bahwa penelitian ini tidak sepenuhnya sampai pada tingkat kebenaran mutlak. Peneliti menyadari bahwa masih banyak kekurangan dan kelemahan yang dilakukan selama melakukan penelitian ini, diantaranya adalah:

- a. Keterbatasan faktor yang diteliti yakni hanya mengenai hubungan antara orientasi kerja dengan produktivitas kerja karyawan. Sementara produktivitas kerja karyawan berhubungan dengan banyak faktor.

- b. Keterbatasan kemampuan yang dimiliki peneliti untuk dapat melakukan penelitian yang lebih dalam.
- c. Keterbatasan waktu, tenaga dan biaya yang dimiliki peneliti dalam menyelesaikan penelitian ini.

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan temuan fakta dan analisis data yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara orientasi kerja dengan produktivitas kerja karyawan pada bagian operasional di PT. Angkasa Citra Sarana Catering Service, Soekarno-Hatta Jakarta. Tingkat orientasi kerja tinggi akan mempengaruhi tingginya produktivitas kerja karyawan, sebaliknya tingkat orientasi kerja yang rendah akan mengakibatkan rendahnya produktivitas kerja karyawan.

Pada variabel orientasi kerja, terlihat bahwa indikator Informasi tentang peraturan-peraturan kerja adalah yang paling dominan menentukan produktivitas kerja karyawan atau yang tertinggi pengaruhnya yaitu sebesar 60,14%, kemudian indikator sosialisasi sebesar 31,26%, dan yang terakhir adalah indikator harapan-harapan kerja sebesar 8,61%.

Orientasi Kerja ditentukan oleh Produktivitas Kerja Karyawan sebesar 26,55% dan sisanya sebesar 73,45 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lain, seperti disiplin kerja, pengetahuan dan keterampilan karyawan, pemanfaatan teknologi, pendidikan dan pelatihan karyawan, partisipasi karyawan.

B. Implikasi

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan, bahwa antara orientasi kerja dengan produktivitas kerja karyawan pada bagian operasional di PT. Angkasa Citra Sarana Catering Service, Soekarno-Hatta Jakarta. Hal ini membuktikan bahwa orientasi kerja merupakan salah satu faktor yang menentukan produktivitas kerja karyawan .

Implikasi dari penelitian ini adalah PT. Angkasa Citra Sarana Catering Service, harus berhasil dalam melakukan orientasi kerja dalam hal ini informasi tentang peraturan-peraturan kerja lebih ditekankan pada perusahaan. Dengan demikian produktivitas kerja karyawan pun akan semakin tinggi yang dihasilkan.

C. Saran

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi yang dikemukakan di atas dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja karyawan, saran-saran yang kiranya dapat diberikan oleh peneliti kepada perusahaan adalah:

1. Perlu adanya peningkatan informasi mengenai peraturan-peraturan kerja yang ditetapkan dalam perusahaan sehingga dapat memberikan kemudahan terhadap karyawan baru.
2. Perusahaan perlu mempertahankan konsistensi pada upaya peningkatan produktivitas kerja karyawan sesuai pencapaian tujuan yang diberlakukan melalui orientasi kerja yang diadakan.

3. Bagi peneliti, mengetahui dengan adanya pengadaan karyawan dalam bentuk orientasi kerja dapat menciptakan pencapaian tujuan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Almigo, Nuzsep. *Jurnal Psyche*. Vol.1 No.1 Desember, 2002.
- Anoraga, Pandji. *Manajemen Bisnis*. Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2004.
- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta, 2002.
- As'ad, Moh. *Psikologi Industri. Seri Ilmu Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Liberty, 2000.
- Atmosoeparto, Kisdarto. *Produktivitas Aktualisasi Budaya Perusahaan*. Jakarta: PT.Elex Media Komputindo Kelompok Gramedia, 2000.
- Batubara, Dimas. dkk. *Produktivitas dan Tenaga Kerja Indonesia*, edisi terbaru, Jakarta: Rajawali Pers, 2000.
- Gomes, Faustino Cardoso. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV.Andi Offset, 2003.
- Grensing, Lin and Pophal. *Human Resources Book: Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis*. Jakarta: Prenada Media Group, 2008.
- Hasibuan, Melayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara, 2001.
- _____ *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi revisi. Jakarta: Bumi Aksara, 2002.
- _____ *Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas*. cetakan kelima. Jakarta: PT.Bumi Aksara, 2005.
- Kasnawi, M.Tahir. *Produktivitas Tenaga Kerja*, 2008.
- Knowledge Manajement*.
<http://aoraoperations.wordpress.com/2009/03/30/knowledge-manajement>.
(diakses tanggal 3 Mei 2009).
- Nawawi, H. Hadari. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada Universitas Press, 2008.

- Mangkuprawira, Syafri. in MSDM, Mutu, Mental, Organisasi
<http://ronawajah.wordpress.com/2009/01/manajemenkompensasiideal>.
(diakses pada tanggal 1 Mei 2009)
-
- *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta:
Ghalia Indonesia. 2004.
-
- <http://ronawajah.wordpress.com/2009/02/28/komunikasi-atas-bawah-atas>. (diakses pada tanggal 1 Mei 2009).
- Mathis. Robert L & John H Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi pertama*. Jakarta: Salemba Empat, 2002.
- Mulyono, Pudji. *Validitas Instrument dan Teknik Analisis Data*. Jakarta: Lokakarya FIS UNJ, 2003.
- Nakamura, Keisuke. *et al. Perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia dan Tantang*. Jakarta: Pusat Studi Jepang UI, 2005.
- Panggabean, Mutiara S. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan pertama. Bogor: Ghalia Indonesia, 2002.
- Rivai, Veithzal, dkk. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktek*. Edisi Kedua. Jakarta: Rajawali Pers, 2009.
- Salim, Fahrudin
<http://www.unisosdem.org/ekopol.detail.php?aid=10028&coid=2&caid=19>.
(diakses tanggal 3 Mei 2009).
- Saydam, Gauzali. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Suatu Pendekatan Mikro*. Jakarta: Djambata, 2000.
- Serdamayanti. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju, 2001.
- Setiadji, Bambang. *Jurnal Iklim Organisasi dan Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja*, 2009.
- Siagian, Sondang P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. cetakan ke enam belas. edisi pertama. Jakarta: Bumi Aksara, 2008.
- Simanjuntak, Payaman J. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Edisi 3. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI, 2011.

- Situmorang, Asido. <http://vibizmanagement.com/vibiznews> – Human Resources // (diakses pada 26 September 2007 10.00 WIB).
- Sudjana. *Metode Statistika*. Bandung: PT. Tarsito, 2001.
- *Metoda Statistik*. Bandung: PT. Tarsito, 2002.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta, 2002.
- *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta, 2004.
- Supari, DH. *Seri Praktek Ciputri Hijau Manajamen dan Operasi Agribisnis Holtikultura*. Jakarta: PT. ELEX Media Kompetindo, 2001.
- Supranto, J. *Statistik Teori dan Aplikasi Jilid 2*. Jakarta: Erlangga, 2009.
- Surapranata, Sumarna. *Analisis Validitas, Reliabilitas dan Interpretasi Hasil Tes*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2006.
- Swastha, Basu dan Ibnu Sukotjo. *Pengantar Bisnis Modern*. Edisi ketiga. Yogyakarta: Liberty, 2001.
- Umar, Husein. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT.Gramedia Pustaka Utama, 2000.
- Widodo. *Cerdik Menyusun Proposal Penelitian*. Jakarta: Magna Scrip, 2004.
- Winardi, J. *Motivasi Pemotivasian Dalam Manajemen*, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2001.
- Wursanto. G. *Dasar-dasar Manajemen Personalia*. Jakarta: Pustaka Dian, 2001
- Yuniarningsih, Tjutju dan Suwatno. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi dan Isu Penelitian*. Jakarta: CV. Alfabeta, 2009.
- Yuli, Sri Budi Cantika. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: Universitas Muhammadiyah, 2005.
- Zuria, Nurul. *Metodologi Penelitian Sosial dan Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara, 2006.



*Building
Future
Leaders*

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 : 2835/H39.12/PL/2012
Lamp. : -
Hal : Permohonan Izin Penelitian untuk Skripsi

4 Mei 2012

Yth. HRD PT. Angkasa Citra Sarana Catering Service
di tempat

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

Nama : **Yuni Sri W.**
Nomor Registrasi : 8135077970
Program Studi : Pendidikan Tata Niaga
Fakultas : Ekonomi
Untuk mengadakan : Penelitian untuk Skripsi

Di : **PT. Angkasa Citra Sarana Catering Service**
Soekarno Hatta International Airport

Guna mendapatkan data yang diperlukan dalam rangka Penulisan Skripsi dengan Judul
"Hubungan Antara Orientasi Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan."

Atas perhatian dan kerjasama Saudara, kami ucapkan terima kasih.



Kepala Biro Administrasi
Akademik dan Kemahasiswaan

Drs. Syaifullah
NIP. 19570216 198403 1 001

Tembusan :
1. Dekan Fakultas Ekonomi
2. Kaprog / Jurusan Ekonomi dan Administrasi



Aerowisata Inflight Catering
Aerowisata Catering Services
Garuda Indonesia Group

SURAT KETERANGAN PENELITIAN

NO : 2835/ACS/HRM/VI/2012

Dengan ini kami menerangkan bahwa :

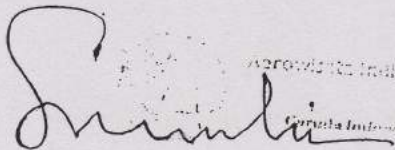
Nama : Yuni Sri W
No. Registrasi : 8135077970
Universitas : Negeri Jakarta
Fakultas : Ekonomi
Program Studi : Pendidikan Tata Niaga

Telah melakukan penelitian di PT. Angkasa Citra Sarana (ACS), Tangerang, dalam rangka penyusunan Skripsi dengan judul "Hubungan Antara Orientasi Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan Pada Operation PT. Angkasa Citra Sarana, Tangerang.

Demikian surat keterangan penelitian ini dibuat, untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Jakarta, 11 Juni 2012

PT. Angkasa Citra Sarana


Aerowisata Inflight Catering
Garuda Indonesia Group

(Lukmanul Hakim)

Human Resources Mgr



PT. Angkasa Citra Sarana Catering Service - Head Office

Wisma Soewarna 3rd Floor, Suite H - I Taman Niaga Soewarna Block E Lot 1 - 3, Soekarno - : atn International Airport

**INSTRUMEN UJI COBA PENELITIAN
ORIENTASI KERJA KARYAWAN
(VARIABEL X)**

Nama Responden :
 Seksi/Dept :
 Jabatan :
 No.Responden : (diisi oleh peneliti)

Responden yang terhormat,

Sehubungan dengan penelitian skripsi yang sedang saya lakukan, saya berharap kesediaan anda untuk mengisi angket ini. Jawaban anda salah atau benar dan kerahasiaan identitas anda akan saya jaga.

Petunjuk pengisian:

1. Bacalah dengan teliti setiap pernyataan sebelum menjawab!
2. Jawablah setiap pernyataan dengan jujur sesuai dengan keadaan anda!
3. Berilah tanda checklist (√) pada salah satu jawaban!
4. Kriteria jawaban:
 - SS : Sangat Setuju, apabila pernyataan tersebut sangat sesuai dengan keadaan
 - S : Setuju, apabila pernyataan tersebut sesuai dengan keadaan anda
 - RR : Ragu-ragu, apabila anda merasa ragu-ragu dengan pernyataan tersebut
 - TS : Tidak Setuju, apabila pernyataan tersebut tidak sesuai dengan keadaan anda
 - STS : Sangat Tidak Setuju, apabila pernyataan tersebut sangat tidak sesuai dengan keadaan anda
5. Atas kejujuran dan kerjasamanya, saya ucapkan terima kasih.

No.	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
1.	Karyawan memerlukan sosialisasi dari perusahaan					
2.	Karyawan tidak mempedulikan rekan kerja yang sedang mengalami kesulitan					
3.	Orientasi kerja mengakibatkan karyawan mempelajari hal-hal yang dibutuhkan dalam bekerja					
4.	Materi dalam orientasi tidak sesuai dengan kebutuhan pekerjaan					
5.	Orientasi dapat mencapai tujuan perusahaan					
6.	Orientasi dapat menciptakan harapan-harapan bagi karyawan dan perusahaan					
7.	Karyawan tidak mengetahui lingkungan kerjanya					
8.	Struktur organisasi penting bagi karyawan					
9.	Karyawan perlu mengetahui visi dan misi perusahaan					

10.	Orientasi mengakibatkan karyawan berusaha meningkatkan keterampilan dalam bekerja					
11.	Orientasi diberikan kepada karyawan yang produktivitas kerjanya rendah					
12.	Karyawan memerlukan kerjasama dengan rekan kerjanya					
13.	Karyawan mengetahui lingkungan kerjanya					
14.	Karyawan tidak mendapatkan penghargaan dari perusahaan					
15.	Karyawan menggunakan pengetahuan dari orientasi kerja					
16.	Lingkungan tempat kerja yang nyaman dan kondusif merupakan harapan setiap karyawan					
17.	Karyawan tidak memerlukan sosialisasi dari perusahaan					
18.	Karyawan mempedulikan rekan kerja yang sedang mengalami kesulitan					
19.	Karyawan mengetahui peraturan-peraturan dalam perusahaan					
20.	Pemberian upah sesuai dengan Upah Minimum Regional setempat (UMR)					
21.	Karyawan memerlukan penambahan jam kerja untuk meningkatkan produktivitas perusahaan					
22.	Karyawan tidak mengetahui peraturan-peraturan dalam perusahaan					
23.	Karyawan diberikan upah sesuai dengan produktif tingkat kerjanya					
24.	Orientasi dapat menghambat proses dalam pekerjaan					
25.	Karyawan tidak disiplin dipersulit dalam pengambilan cuti					
26.	Tunjangan-tunjangan diperlukan untuk memberikan semangat kepada karyawan					
27.	Cuti hanya dapat diambil oleh karyawan yang produktif					
28.	Disiplin kerja diperlukan untuk meningkatkan produktivitas kerja tinggi					

29.	Karyawan dapat melaksanakan tugas dengan baik sesuai dengan waktu yang telah ditentukan					
30.	Karyawan yang disiplin kerjanya tinggi belum tentu produktif kerjanya tinggi					
31.	Penempatan karyawan harus sesuai dengan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki					
32.	Reward diperlukan untuk memberikan dorongan agar karyawan lebih giat dalam bekerja					
33.	Karyawan yang produktif dapat dipromosikan jabatannya					
34.	Karyawan memerlukan proses pembinaan etos kerja dan nilai-nilai budaya pada perusahaan					

Jakarta, Mei 2012

Peneliti

Yuni Sri .W.

**INSTRUMEN FINAL PENELITIAN
ORIENTASI KERJA KARYAWAN
(VARIABEL X)**

Nama Responden :
 Seksi/Dept :
 Jabatan :
 No.Responden : (diisi oleh peneliti)

Responden yang terhormat,

Sehubungan dengan penelitian skripsi yang sedang saya lakukan, saya berharap kesediaan anda untuk mengisi angket ini. Jawaban anda salah atau benar dan kerahasiaan identitas anda akan saya jaga.

Petunjuk pengisian:

1. Bacalah dengan teliti setiap pernyataan sebelum menjawab!
2. Jawablah setiap pernyataan dengan jujur sesuai dengan keadaan anda!
3. Berilah tanda checklist (√) pada salah satu jawaban!
4. Kriteria jawaban:
 - SS : Sangat Setuju, apabila pernyataan tersebut sangat sesuai dengan keadaan
 - S : Setuju, apabila pernyataan tersebut sesuai dengan keadaan anda
 - RR : Ragu-ragu, apabila anda merasa ragu-ragu dengan pernyataan tersebut
 - TS : Tidak Setuju, apabila pernyataan tersebut tidak sesuai dengan keadaan anda
 - STS : Sangat Tidak Setuju, apabila pernyataan tersebut sangat tidak sesuai dengan keadaan anda
5. Atas kejujuran dan kerjasamanya, saya ucapkan terima kasih.

No.	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
1.	Karyawan memerlukan sosialisasi dari perusahaan					
2.	Karyawan tidak mempedulikan rekan kerja yang sedang mengalami kesulitan					
3.	Orientasi kerja mengakibatkan karyawan mempelajari hal-hal yang dibutuhkan dalam bekerja					
4.	Materi dalam orientasi tidak sesuai dengan kebutuhan pekerjaan					
5.	Orientasi dapat menciptakan harapan-harapan bagi karyawan dan perusahaan					
6.	Karyawan tidak mengetahui lingkungan kerjanya					
7.	Struktur organisasi penting bagi karyawan					
8.	Karyawan perlu mengetahui visi dan misi perusahaan					
9.	Orientasi mengakibatkan karyawan berusaha					

	meningkatkan keterampilan dalam bekerja					
10.	Orientasi diberikan kepada karyawan yang produktivitas kerjanya rendah					
11.	Karyawan memerlukan kerjasama dengan rekan kerjanya					
12.	Karyawan mengetahui lingkungan kerjanya					
13.	Karyawan tidak mendapatkan penghargaan dari perusahaan					
14.	Karyawan menggunakan pengetahuan dari orientasi kerja					
15.	Karyawan tidak memerlukan sosialisasi dari perusahaan					
16.	Karyawan mengetahui peraturan-peraturan dalam perusahaan					
17.	Pemberian upah sesuai dengan Upah Minimum Regional setempat (UMR)					
18.	Karyawan memerlukan penambahan jam kerja untuk meningkatkan produktivitas perusahaan					
19.	Karyawan tidak mengetahui peraturan-peraturan dalam perusahaan					
20.	Karyawan diberikan upah sesuai dengan produktif tingkat kerjanya					
21.	Tunjangan-tunjangan diperlukan untuk memberikan semangat kepada karyawan					
22.	Cuti hanya dapat diambil oleh karyawan yang produktif					
23.	Disiplin kerja diperlukan untuk meningkatkan produktivitas kerja tinggi					
24.	Karyawan dapat melaksanakan tugas dengan baik sesuai dengan waktu yang telah ditentukan					
25.	Penempatan karyawan harus sesuai dengan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki					
26.	Reward diperlukan untuk memberikan dorongan agar karyawan lebih giat dalam bekerja					
27.	Karyawan yang produktif dapat dipromosikan jabatannya					

28.	Karyawan memerlukan proses pembinaan etos kerja dan nilai-nilai budaya pada perusahaan					
-----	--	--	--	--	--	--

Jakarta, Mei 2012

Peneliti

Yuni Sri .W.

**Uji Coba Instrumen Variabel X
(Orientasi Kerja)**

No. Resp.	Butir Pernyataan																																		Xt	Xt ²	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34			
1	5	2	4	4	4	4	4	4	4	2	5	4	4	4	2	2	2	4	4	2	2	5	4	3	3	3	3	3	2	3	4	4	4	4	4	117	13689
2	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	2	5	4	1	5	5	5	5	4	5	2	4	4	5	5	1	5	5	5	5	5	149	22201
3	4	5	4	4	5	1	2	2	5	4	2	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	2	2	2	4	4	4	5	4	2	2	2	2	122	14884
4	4	4	4	5	4	1	4	4	4	3	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	3	2	2	2	4	4	3	3	4	4	4	4	2	3	118	13924	
5	4	1	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	2	5	2	4	2	3	3	4	4	3	3	3	113	12769	
6	5	4	4	2	5	3	3	4	4	1	5	4	3	2	1	5	2	5	4	1	3	3	5	4	2	4	2	2	2	3	3	2	2	2	106	11236	
7	4	2	4	3	5	4	4	4	3	3	5	4	4	3	3	4	4	5	5	3	3	4	3	3	5	4	4	3	3	1	3	4	3	2	121	14641	
8	3	3	4	2	5	2	4	4	2	2	4	4	4	3	3	5	2	5	4	2	3	4	2	3	4	4	4	4	3	4	5	2	2	4	115	13225	
9	4	2	3	4	2	3	4	3	3	4	5	3	4	3	3	3	1	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	2	4	4	4	3	116	13456	
10	4	2	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	2	2	5	1	3	4	2	2	3	3	5	5	4	4	2	2	2	2	4	2	107	11449		
11	4	2	2	2	5	4	4	4	2	1	4	2	4	2	2	4	3	4	4	1	1	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	107	11449	
12	4	3	4	5	4	5	3	4	3	3	3	4	5	3	3	4	3	5	4	3	2	5	5	3	4	4	4	3	3	5	5	3	4	4	129	16641	
13	4	2	4	4	4	4	2	4	3	3	4	4	4	4	2	4	4	4	5	3	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	2	4	2	4	127	16129	
14	3	3	4	2	5	2	5	4	2	2	1	4	4	2	2	4	4	4	4	2	2	4	1	4	2	4	4	3	3	3	3	2	2	4	104	10816	
15	4	2	4	5	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	1	5	4	4	4	4	4	3	4	4	2	3	3	2	4	2	4	4	121	14641	
16	4	3	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	5	3	1	4	2	4	4	1	4	3	4	3	122	14884	
17	2	1	4	5	4	3	3	3	3	3	2	4	3	5	3	5	3	5	3	3	3	5	3	4	2	4	4	3	3	4	4	3	3	3	115	13225	
18	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	1	4	4	4	4	3	5	4	3	4	5	4	4	5	4	3	3	4	129	16641	
19	4	1	4	2	5	2	4	5	4	4	2	4	4	2	3	5	2	5	4	3	4	4	3	5	1	4	4	4	4	3	2	2	4	4	117	13689	
20	4	2	2	1	5	2	2	4	2	3	4	2	2	2	2	4	1	3	2	2	2	4	4	4	3	4	2	2	2	3	2	4	4	4	95	9025	
21	4	2	4	4	5	4	4	4	2	2	2	4	4	3	3	2	3	5	4	3	3	4	5	3	5	4	3	3	3	4	4	3	3	3	118	13924	
22	5	4	4	4	4	2	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	2	4	4	3	3	3	4	3	4	3	5	4	4	4	4	4	3	3	127	16129	
23	5	2	4	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	4	3	2	1	2	4	2	2	5	4	2	3	4	3	2	2	4	4	3	2	2	101	10201	
24	4	1	3	4	4	4	3	2	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	2	3	2	2	3	4	4	3	2	2	108	11664	
25	3	2	4	2	2	1	3	4	4	4	2	4	4	2	2	2	1	4	4	2	2	3	4	4	4	4	4	3	2	2	2	2	4	100	10000		
26	2	1	3	2	3	4	4	4	2	2	4	3	4	3	3	3	2	4	3	2	2	4	3	4	3	2	2	2	3	3	3	3	4	99	9801		
27	4	2	3	4	4	1	1	2	2	2	2	4	3	2	1	5	1	4	4	1	3	2	2	2	2	4	1	2	3	1	4	3	2	1	83	6889	
28	3	2	3	4	4	1	3	3	3	5	4	3	4	4	3	3	2	4	3	4	3	3	1	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	106	11236	
29	5	2	5	4	5	2	3	4	4	5	5	5	4	4	3	4	4	4	5	4	2	3	4	5	5	5	3	3	3	5	4	3	2	3	131	17161	
30	5	2	5	3	5	2	3	5	4	4	4	5	4	3	3	4	3	5	5	4	2	5	5	5	4	5	3	3	3	5	4	3	2	3	130	16900	
ΣXi	119	72	114	106	126	88	104	114	96	94	106	114	111	95	82	115	77	119	121	88	86	113	109	105	99	112	99	95	92	102	107	90	87	96	3453	402519	
ΣXi ²	491	206	448	414	550	304	384	452	330	328	414	446	423	327	244	467	239	503	499	290	270	451	437	397	371	436	355	319	304	388	405	292	281	332			

0.397 0.392 0.673 0.535 0.201 0.365 0.381 0.484 0.583 0.465 0.363 0.465 0.516 0.569 0.440 0.182 0.450 0.099 0.559 0.726 0.473 0.431 0.382 0.311 0.034 0.438 0.446 0.568 0.738 0.045 0.518 0.428 0.362 0.384

28 1 1 1 1 0 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 0 1 0 1 1 1 1 1 0 0 1 1 1 1 0 1 1 1 1

**Langkah-langkah Perhitungan Uji Validitas
Disertai Contoh Untuk Nomor Butir 1
Variabel X (Orientasi Kerja)**

1. Kolom ΣX_i = Jumlah butir ke satu

$$\begin{aligned}\Sigma X_i &= 5 + 5 + 4 + 4 + \dots + 5 \\ &= 119\end{aligned}$$

2. Kolom ΣX_t = Jumlah total butir dari setiap responden

$$\begin{aligned}\Sigma X_t &= 117 + 149 + 122 + 131 + \dots + 130 \\ &= 3453\end{aligned}$$

3. Kolom ΣX_t^2

$$\begin{aligned}\Sigma X_t^2 &= 117^2 + 149^2 + 122^2 + 131^2 + \dots + 130^2 \\ &= 402519\end{aligned}$$

4. Kolom ΣX_i^2

$$\begin{aligned}\Sigma X_i^2 &= 5^2 + 5^2 + 4^2 + 4^2 + \dots + 5^2 \\ &= 491\end{aligned}$$

5. Kolom $\Sigma X_i \cdot X_t$

$$\begin{aligned}\Sigma X_i \cdot X_t &= 5 \cdot 117 + 5 \cdot 149 + 4 \cdot 122 + 4 \cdot 131 + 4 \cdot 130 + \dots + 5 \cdot 131 + 5 \cdot 130 \\ &= 13820\end{aligned}$$

6. Kolom Σx_i^2

$$\begin{aligned}\Sigma x_i^2 &= \Sigma X_i^2 - \frac{(\Sigma X_i)^2}{n} \\ &= 491 - \frac{119^2}{30} \\ &= 18.967\end{aligned}$$

7. Kolom $\Sigma x_i \cdot x_t$

$$\begin{aligned}\Sigma x_i \cdot x_t &= \Sigma X_i \cdot X_t - \frac{(\Sigma X_i)(\Sigma X_t)}{n} \\ &= 13820 - \frac{119 \times 3453}{30} \\ &= 123.10\end{aligned}$$

8. Kolom Σx_t^2

$$\begin{aligned}\Sigma x_t^2 &= \Sigma X_t^2 - \frac{(\Sigma X_t)^2}{n} \\ &= 402519 - \frac{3453^2}{30} \\ &= 5078.70\end{aligned}$$

9. Kolom r_{hitung}

$$\begin{aligned}r_{hitung} &= \frac{\Sigma x_i \cdot x_t}{\sqrt{(\Sigma x_i^2)(\Sigma x_t^2)}} \\ &= \frac{123.100}{\sqrt{18.967 \cdot 5078.700}} = \mathbf{0.397}\end{aligned}$$

**Data Hasil Perhitungan Uji Validitas Skor Butir dengan Skor Total
Variabel X (Orientasi Kerja)**

No. Butir	ΣX_i	ΣX_i^2	$\Sigma X_i \cdot X_t$	Σx_i^2	$\Sigma x_i \cdot x_t$	Σx_t^2	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimp.
1	119	491	13820	18.97	123.10	5078.70	0.397	0.361	Valid
2	72	206	8448	33.20	160.80	5078.70	0.392	0.361	Valid
3	114	448	13306	14.80	184.60	5078.70	0.673	0.361	Valid
4	106	414	12440	39.47	239.40	5078.70	0.535	0.361	Valid
5	126	550	14568	20.80	65.40	5078.70	0.201	0.361	Drop
6	88	304	10305	45.87	176.20	5078.70	0.365	0.361	Valid
7	104	384	12102	23.47	131.60	5078.70	0.381	0.361	Valid
8	114	452	13271	18.80	149.60	5078.70	0.484	0.361	Valid
9	96	330	11248	22.80	198.40	5078.70	0.583	0.361	Valid
10	94	328	11011	33.47	191.60	5078.70	0.465	0.361	Valid
11	106	414	12363	39.47	162.40	5078.70	0.363	0.361	Valid
12	114	446	13240	12.80	118.60	5078.70	0.465	0.361	Valid
13	111	423	12905	12.30	128.90	5078.70	0.516	0.361	Valid
14	95	327	11142	26.17	207.50	5078.70	0.569	0.361	Valid
15	82	244	9578	19.87	139.80	5078.70	0.440	0.361	Valid
16	115	467	13303	26.17	66.50	5078.70	0.182	0.361	Drop
17	77	239	9069	41.37	206.30	5078.70	0.450	0.361	Valid
18	119	503	13736	30.97	39.10	5078.70	0.099	0.361	Drop
19	121	499	14059	10.97	131.90	5078.70	0.559	0.361	Valid
20	88	290	10421	31.87	292.20	5078.70	0.726	0.361	Valid
21	86	270	10062	23.47	163.40	5078.70	0.473	0.361	Valid
22	113	451	13161	25.37	154.70	5078.70	0.431	0.361	Valid
23	109	437	12720	40.97	174.10	5078.70	0.382	0.361	Valid
24	105	397	12206	29.50	120.50	5078.70	0.311	0.361	Drop
25	99	371	11411	44.30	16.10	5078.70	0.034	0.361	Drop
26	112	436	13023	17.87	131.80	5078.70	0.438	0.361	Valid
27	99	355	11564	28.30	169.10	5078.70	0.446	0.361	Valid
28	95	319	11107	18.17	172.50	5078.70	0.568	0.361	Valid
29	92	304	10835	21.87	245.80	5078.70	0.738	0.361	Valid
30	102	388	11761	41.20	20.80	5078.70	0.045	0.361	Drop
31	107	405	12494	23.37	178.30	5078.70	0.518	0.361	Valid
32	90	292	10502	22.00	143.00	5078.70	0.428	0.361	Valid
33	87	281	10152	28.70	138.30	5078.70	0.362	0.361	Valid
34	96	332	11186	24.80	136.40	5078.70	0.384	0.361	Valid

Perhitungan Kembali Hasil Uji Coba Variabel X Valid
(Orientasi Kerja)

No. Resp.	Butir Pernyataan																												Xt	Xt ²
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28		
1	5	2	4	4	4	4	4	4	2	5	4	4	4	2	2	4	2	2	5	4	3	3	3	2	4	4	4	4	98	9604
2	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	2	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	131	17161
3	4	5	4	4	1	2	2	5	4	2	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	2	4	4	4	4	2	2	2	99	9801
4	4	4	4	5	1	4	4	4	3	4	4	4	3	2	4	4	4	3	2	2	4	3	3	4	4	4	2	3	96	9216
5	4	1	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	2	4	2	3	3	4	3	3	91	8281	
6	5	4	4	2	3	3	4	4	1	5	4	3	2	1	2	4	1	3	3	5	4	2	2	2	3	2	2	82	6724	
7	4	2	4	3	4	4	4	3	3	5	4	4	3	3	4	5	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	98	9604	
8	3	3	4	2	2	4	4	2	2	4	4	4	3	3	2	4	2	3	4	2	4	4	4	3	5	2	2	89	7921	
9	4	2	3	4	3	4	3	3	4	5	3	4	3	3	1	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	97	9409	
10	4	2	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	2	2	1	4	2	2	3	3	4	4	2	2	2	2	4	83	6889	
11	4	2	2	2	4	4	4	2	1	4	2	4	2	2	3	4	1	1	4	4	4	4	4	4	2	2	2	84	7056	
12	4	3	4	5	5	3	4	3	3	3	4	5	3	3	3	4	3	2	5	5	4	4	3	3	5	3	4	104	10816	
13	4	2	4	4	4	2	4	3	3	4	4	4	4	2	4	5	3	4	5	4	4	5	4	4	2	4	2	102	10404	
14	3	3	4	2	2	5	4	2	2	1	4	4	2	2	4	4	2	2	4	1	4	4	3	3	3	2	2	82	6724	
15	4	2	4	5	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	1	4	4	4	4	4	4	2	3	3	4	2	4	99	9801	
16	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	5	4	2	4	4	4	3	4	104	10816	
17	2	1	4	5	3	3	3	3	3	2	4	3	5	3	3	3	3	3	5	3	4	4	3	3	4	3	3	91	8281	
18	4	4	4	5	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	1	4	4	4	3	5	4	5	4	4	4	3	3	105	11025	
19	4	1	4	2	2	4	5	4	4	2	4	4	2	3	2	4	3	4	4	3	4	4	4	4	2	2	4	93	8649	
20	4	2	2	1	2	2	4	2	3	4	2	2	2	2	1	2	2	2	4	4	4	2	2	2	2	4	4	73	5329	
21	4	2	4	4	4	4	4	2	2	2	4	4	3	3	3	4	3	3	4	5	4	3	3	3	4	3	3	94	8836	
22	5	4	4	4	2	4	5	4	4	4	4	3	4	4	2	4	3	3	3	4	3	5	4	4	4	4	3	104	10816	
23	5	2	4	3	3	3	3	3	3	2	4	3	4	3	1	4	2	2	5	4	4	3	2	2	4	3	2	85	7225	
24	4	1	3	4	4	3	2	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	2	2	3	4	3	2	88	7744	
25	3	2	4	2	1	3	4	4	4	2	4	4	2	2	1	4	2	2	3	4	4	4	4	3	2	2	2	82	6724	
26	2	1	3	2	4	4	4	2	2	4	3	4	3	3	3	4	3	2	2	4	3	2	2	2	3	3	3	81	6561	
27	4	2	3	4	1	1	2	2	2	2	4	3	2	1	1	4	1	3	2	2	1	2	3	1	3	2	1	60	3600	
28	3	2	3	4	1	3	3	3	5	4	3	4	4	3	2	3	4	3	3	1	3	3	3	3	3	4	4	87	7569	
29	5	2	5	4	2	3	4	4	5	5	5	4	4	3	4	5	4	2	3	4	5	3	3	3	4	3	2	103	10609	
30	5	2	5	3	2	3	5	4	4	4	5	4	3	3	3	5	4	2	5	5	5	3	3	3	4	3	2	102	10404	
ΣXi	119	72	114	106	88	104	114	96	94	106	114	111	95	82	77	121	88	86	113	109	112	99	95	92	107	90	87	96	2787	263599
ΣXi ²	491	206	448	414	304	384	452	330	328	414	446	423	327	244	239	499	290	270	451	437	436	355	319	304	405	292	281	332		

0.6 1.1 0.5 1.3 1.5 0.8 0.6 0.8 1.1 1.3 0.4 0.4 0.9 0.7 1.4 0.4 1.1 0.8 0.8 1.4 0.6 0.9 0.6 0.7 0.8 0.7 1.0 0.8
28 1

11169 6842 10757 10084 8360 9809 10724 9122 8936 10011 10686 10438 9042 7757 7343 11360 8471 8157 10650 10294 10517 9341 8993 8788 10116 8525 8247 9060

**Data Hasil Perhitungan Uji Validitas Skor Butir Valid dengan Skor Total
Variabel X (Orientasi Kerja)**

$\Sigma X_t = 2787$

$\Sigma X_t^2 = 263599$

No. Butir	ΣX_i	ΣX_i^2	$\Sigma X_i \cdot X_t$	ΣX_i^2	$\Sigma X_i \cdot X_t$	ΣX_t^2	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimp.
1	119	491	11169	18.97	113.90	4686.70	0.382	0.361	Valid
2	72	206	6842	33.20	153.20	4686.70	0.388	0.361	Valid
3	114	448	10757	14.80	166.40	4686.70	0.632	0.361	Valid
4	106	414	10084	39.47	236.60	4686.70	0.550	0.361	Valid
5	88	304	8360	45.87	184.80	4686.70	0.399	0.361	Valid
6	104	384	9809	23.47	147.40	4686.70	0.444	0.361	Valid
7	114	452	10724	18.80	133.40	4686.70	0.449	0.361	Valid
8	96	330	9122	22.80	203.60	4686.70	0.623	0.361	Valid
9	94	328	8936	33.47	203.40	4686.70	0.514	0.361	Valid
10	106	414	10011	39.47	163.60	4686.70	0.380	0.361	Valid
11	114	446	10686	12.80	95.40	4686.70	0.390	0.361	Valid
12	111	423	10438	12.30	126.10	4686.70	0.525	0.361	Valid
13	95	327	9042	26.17	216.50	4686.70	0.618	0.361	Valid
14	82	244	7757	19.87	139.20	4686.70	0.456	0.361	Valid
15	77	239	7343	41.37	189.70	4686.70	0.431	0.361	Valid
16	121	499	11360	10.97	119.10	4686.70	0.525	0.361	Valid
17	88	290	8471	31.87	295.80	4686.70	0.765	0.361	Valid
18	86	270	8157	23.47	167.60	4686.70	0.505	0.361	Valid
19	113	451	10650	25.37	152.30	4686.70	0.442	0.361	Valid
20	109	437	10294	40.97	167.90	4686.70	0.383	0.361	Valid
21	112	436	10517	17.87	112.20	4686.70	0.388	0.361	Valid
22	99	355	9341	28.30	143.90	4686.70	0.395	0.361	Valid
23	95	319	8993	18.17	167.50	4686.70	0.574	0.361	Valid
24	92	304	8788	21.87	241.20	4686.70	0.753	0.361	Valid
25	107	405	10116	23.37	175.70	4686.70	0.531	0.361	Valid
26	90	292	8525	22.00	164.00	4686.70	0.511	0.361	Valid
27	87	281	8247	28.70	164.70	4686.70	0.449	0.361	Valid
28	96	332	9060	24.80	141.60	4686.70	0.415	0.361	Valid

**Data Hasil Uji Reliabilitas Variabel X
(Orientasi Kerja)**

No.	Varians
1	0.63
2	1.11
3	0.49
4	1.32
5	1.53
6	0.78
7	0.63
8	0.76
9	1.12
10	1.32
11	0.43
12	0.41
13	0.87
14	0.66
15	1.38
16	0.37
17	1.06
18	0.78
19	0.85
20	1.37
21	0.60
22	0.94
23	0.61
24	0.73
25	0.78
26	0.73
27	0.96
28	0.83
ΣSi²	24.02

1. Menghitung Varians tiap butir dengan rumus (Contoh No.1)

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

$$= \frac{491 - \frac{119^2}{30}}{30} = 0.63$$

2. Menghitung varians total

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

$$= \frac{263599 - \frac{2787^2}{30}}{30} = 156.22$$

3. Menghitung Reabilitas

$$r_{11} = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right)$$

$$= \frac{28}{28-1} \left(1 - \frac{24.02}{156.22} \right)$$

$$= 0.88$$

Kesimpulan

Dari perhitungan di atas menunjukkan bahwa r_{ii} termasuk dalam kategori (0,800 - 1,000). Maka instrumen memiliki **reliabilitas yang sangat tinggi**

Tabel Interpretasi

Besarnya nilai r	Interpretasi
0,800 - 1,000	Sangat Tinggi
0,600 - 0,799	Tinggi
0,400 - 0,599	Cukup
0,200 - 0,399	Rendah

PT. ANGKASA CITRA SARANA CATERING SERVICE (ACS)
OPERATION DIVISION
REKAPITULASI HASIL PENILAIAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
PERIODE 2011

Nama Resp.	Kriteria Penilaian							Skor
	Hasil Pekerjaan	Kemampuan tentang Pekerjaan	Kualitas Pekerjaan	Kuantitas Pekerjaan	Disiplin	Tanggung Jawab	Kerjasama	
JM	75	70	74	75	77	77	89	77
BY	87	89	88	89	88	89	80	87
SM	76	73	81	77	80	79	81	78
YH	83	83	84	84	81	84	84	83
CA	81	81	79	84	81	84	87	82
LR	80	80	78	77	80	76	80	79
Sg	79	84	84	77	79	74	88	81
Sw	88	88	87	86	87	87	82	86
BD	68	70	72	73	75	78	74	73
RP	84	87	87	86	86	86	77	85
Ar	90	89	90	88	88	90	83	88
DS	84	84	86	77	79	79	84	82
BI	75	75	76	75	77	80	85	78
EH	79	84	86	87	86	84	84	84
SR	75	73	81	77	80	81	89	79
SH	74	72	70	77	75	80	80	75
Sr	88	89	89	87	90	88	89	89
ZM	79	79	82	84	77	81	84	81
KT	80	80	78	77	80	76	85	79
DS	84	81	77	74	79	77	79	79
AA	84	81	84	84	81	81	84	83
Sy	85	85	87	88	87	85	88	86
SA	85	86	85	83	78	83	78	83
Rs	79	86	84	87	86	84	79	84
MN	90	88	88	90	90	89	83	88
Rm	76	76	76	76	78	81	83	78
HS	77	74	79	77	84	84	84	80
RA	83	83	84	84	81	84	87	84
AL	86	86	87	88	85	85	87	86
Sm	69	69	69	69	79	79	86	74
Sd	86	87	79	84	86	84	74	83
EL	78	77	76	79	80	80	75	78
Ms	79	85	87	84	79	84	83	83
MH	88	88	87	85	86	87	86	87
SS	81	81	84	86	84	84	69	81
RR	84	84	86	77	79	79	87	82
MS	76	72	79	78	75	80	77	77
BS	90	89	90	88	88	89	87	89
PL	77	74	79	77	84	84	87	80
Mn	88	87	88	88	88	87	82	87
Ks	85	75	75	78	85	80	85	80
SB	86	87	86	87	85	86	77	85
MN	74	74	75	74	76	79	73	75
AY	70	70	74	75	77	80	88	76
WW	74	72	70	77	75	80	88	77
AM	88	87	86	85	88	87	77	85
IM	70	70	70	70	70	70	70	70
BT	76	76	77	76	78	81	88	79
MB	75	80	77	75	70	70	85	76
AE	81	79	81	84	81	84	87	82
Rd	78	82	85	78	80	75	80	80

Nama Resp.	Kriteria Penilaian							Skor
	Hasil Pekerjaan	Kemampuan tentang Pekerjaan	Kualitas Pekerjaan	Kuantitas Pekerjaan	Disiplin	Tanggung Jawab	Kerjasama	
CR	73	71	74	73	74	71	84	74
CE	79	79	85	87	84	84	74	82
SA	85	85	87	88	87	85	87	86
AA	76	74	79	76	73	71	74	75
AF	87	87	87	86	85	88	88	87
TW	85	88	87	87	88	87	75	85
TH	87	84	79	84	81	79	69	80
SH	80	87	85	88	87	85	72	83
NW	70	72	77	80	77	74	87	77
Sby	80	80	82	85	80	85	70	80
HK	87	84	79	84	81	79	74	81
DA	84	81	84	79	79	79	79	81
DD	68	70	70	68	70	72	83	72
LA	73	74	71	69	71	74	77	73
JM	78	80	80	78	80	82	86	81
Ej	79	80	80	80	76	78	77	79
Ebc	79	84	86	87	86	84	79	84
Σ								5503



PT. ANGKASAMITA SARANA
CATERING SERVICE

LUKMANULHAKIM
Human Resources Manager

Data Penelitian
Variabel X (Orientasi Kerja)

No.	Butir Pernyataan																												Xt
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	
1	2	2	4	3	4	2	2	4	4	5	4	3	4	2	3	3	2	4	3	4	3	2	2	3	4	3	5	2	88
2	3	2	2	4	4	3	2	3	4	5	3	4	5	5	4	5	3	3	4	5	3	4	2	4	4	4	3	3	100
3	2	2	4	2	1	3	4	5	5	2	4	4	2	2	1	4	2	2	3	4	4	4	4	3	2	3	2	5	85
4	5	2	1	2	4	4	1	2	4	2	4	4	4	5	2	5	1	4	1	4	4	5	5	2	4	3	3	2	89
5	2	4	4	2	5	4	5	4	4	4	4	4	2	3	2	4	3	4	4	3	4	4	4	4	2	4	3	4	100
6	4	4	4	1	2	2	4	2	3	4	2	3	3	2	1	2	2	2	5	4	5	2	5	2	2	4	4	4	84
7	4	4	3	4	1	3	3	3	5	4	3	4	4	3	2	3	4	3	3	1	3	3	3	3	3	4	3	4	90
8	3	4	5	4	3	4	4	2	2	2	4	4	3	3	4	4	3	4	4	5	3	3	3	3	4	4	2	4	97
9	3	2	3	5	5	2	5	4	3	2	4	3	4	2	5	5	2	4	2	5	4	5	4	4	2	4	4	4	101
10	3	2	2	4	5	3	3	4	4	2	4	3	4	3	3	5	2	2	5	4	4	3	2	2	4	5	2	4	93
11	5	4	4	5	5	5	2	5	5	3	4	4	5	4	5	5	3	4	5	5	4	4	3	3	4	3	3	3	114
12	2	5	2	4	1	2	2	5	4	2	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	2	4	4	4	5	5	5	4	104
13	3	4	4	4	4	2	3	2	4	1	3	2	3	4	2	2	1	2	4	2	4	5	4	4	5	4	5	5	92
14	4	1	3	4	4	2	2	5	5	3	4	3	5	1	5	4	2	4	2	4	5	4	3	4	4	2	2	4	95
15	2	3	4	2	4	5	4	2	2	1	4	4	2	2	4	4	2	2	4	1	4	4	3	3	3	3	4	5	87
16	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	2	4	2	3	3	5	4	1	4	93
17	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	4	3	2	4	4	4	5	2	2	4	4	4	5	5	4	5	5	111
18	4	1	4	5	5	5	1	3	5	3	4	5	4	4	2	2	1	2	1	5	5	3	4	4	4	3	3	4	96
19	2	2	1	2	4	1	1	2	4	4	4	5	2	3	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	99
20	5	1	4	4	4	1	1	4	5	5	5	4	4	3	3	2	5	4	3	4	3	5	4	4	4	4	3	3	101
21	5	4	4	5	3	2	2	5	4	3	3	4	4	2	5	5	3	3	3	4	4	4	2	2	2	2	4	2	95
22	3	2	3	4	2	3	4	4	5	5	5	4	4	3	4	5	4	2	3	4	5	3	3	3	4	5	2	5	103
23	2	2	3	3	4	4	4	2	3	4	2	4	5	4	3	4	3	1	5	4	5	5	4	5	5	4	2	2	98
24	1	4	1	5	5	1	1	5	5	5	5	4	5	5	4	5	1	5	2	4	3	3	3	3	3	4	4	3	99
25	3	2	4	3	2	2	3	5	5	5	4	5	5	2	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	116
26	5	1	4	3	4	1	1	5	4	3	3	4	4	2	4	4	1	4	3	4	2	5	5	5	5	4	2	3	95
27	2	2	4	2	2	4	4	2	2	4	4	4	3	3	2	4	2	4	4	2	4	4	4	3	5	5	4	4	93
28	5	5	3	2	4	2	2	2	2	5	4	2	5	2	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	109
29	4	4	4	3	2	2	4	5	3	5	5	4	2	5	1	2	4	4	5	4	5	3	4	4	5	5	5	2	105
30	2	2	3	3	4	1	2	4	4	4	3	3	4	2	1	1	3	4	3	4	4	5	5	4	4	2	3	4	88
31	3	4	4	4	4	2	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	5	4	5	4	4	4	4	108
32	4	2	5	5	5	1	2	5	4	2	4	5	5	5	2	2	2	5	3	5	4	4	3	3	4	2	4	4	101
33	2	3	5	4	5	2	5	4	5	2	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	3	4	5	4	3	3	3	111
34	4	3	3	4	2	4	5	4	4	4	4	3	4	4	2	4	3	3	3	4	3	5	4	5	4	5	4	5	106
35	5	4	4	4	3	4	4	4	2	5	4	4	4	2	2	4	2	2	5	4	3	3	3	2	4	5	2	4	98

No.	Butir Pernyataan																												Xt
Resp.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	
36	4	4	3	4	4	4	4	2	2	2	4	4	5	5	3	4	3	4	4	5	3	3	3	3	5	4	5	4	104
37	3	2	4	4	3	1	2	5	5	1	4	4	4	1	2	5	3	4	2	4	5	5	3	4	5	4	5	4	98
38	5	4	5	3	4	4	1	5	5	5	4	3	4	1	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	2	116
39	3	4	4	5	5	3	3	5	5	3	4	5	5	2	4	2	2	4	3	4	3	3	3	3	3	4	2	4	100
40	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	2	3	3	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	110
41	5	1	5	3	4	5	1	3	4	2	2	1	5	5	3	4	4	4	2	3	4	5	4	4	5	5	3	5	101
42	4	4	5	5	4	1	1	4	5	2	3	5	5	5	3	2	4	4	1	5	4	2	2	2	2	4	5	2	95
43	5	4	3	5	5	2	1	4	3	3	3	4	4	2	4	4	3	4	2	4	4	2	4	4	4	3	4	3	97
44	2	5	2	5	4	4	4	3	3	3	4	3	2	2	1	4	2	2	3	3	4	4	2	2	3	4	2	4	86
45	2	4	4	4	4	1	3	4	2	2	3	5	5	5	5	5	5	4	2	4	5	5	3	5	4	3	3	3	104
46	4	4	3	4	3	4	3	3	4	5	3	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	4	3	3	4	4	2	3	105
47	4	2	4	4	4	2	4	3	3	4	4	4	4	2	4	5	3	4	5	4	4	5	4	4	2	4	2	4	102
48	4	1	4	4	4	1	1	5	4	5	3	4	3	5	2	5	3	4	5	5	4	4	3	3	5	5	4	4	104
49	5	4	4	2	2	4	5	5	4	2	4	4	2	3	5	4	3	4	4	3	4	4	5	5	2	4	1	4	102
50	2	2	5	5	5	2	1	5	4	2	3	4	5	5	5	4	3	5	4	5	4	2	5	5	4	4	5	4	109
51	2	4	5	3	5	3	1	5	5	3	5	5	5	1	3	1	4	5	3	5	4	4	4	5	5	2	2	4	103
52	4	4	3	2	4	2	1	3	4	3	4	3	4	4	4	2	3	4	3	4	5	3	3	3	4	3	2	3	91
53	5	5	4	5	4	2	2	3	3	3	4	3	5	5	3	5	5	4	3	5	5	5	4	4	4	4	4	4	112
54	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	4	5	5	4	3	4	5	4	2	4	4	4	4	3	4	109
55	4	3	3	4	5	3	1	3	4	2	2	4	4	5	2	5	3	4	3	4	5	3	3	3	4	4	2	5	97
56	4	4	4	5	5	5	5	5	5	2	4	5	5	2	4	3	1	3	3	5	4	4	5	5	5	5	5	5	117
57	3	4	4	5	5	3	4	3	3	3	4	5	3	5	3	4	3	2	5	5	4	4	3	3	5	4	3	4	106
58	4	3	4	3	4	4	4	3	3	5	4	4	3	5	5	5	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	2	4	103
59	5	3	5	5	4	4	1	4	5	3	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	4	3	118
60	4	5	4	4	5	4	5	4	5	2	4	3	4	2	1	5	3	5	3	4	4	3	3	2	4	4	4	5	105
61	4	4	4	4	5	3	4	4	5	1	4	4	5	1	5	5	5	5	3	1	5	2	2	5	5	4	4	4	107
62	3	3	4	5	4	5	4	3	3	2	5	3	5	3	5	4	3	3	5	3	4	5	4	4	4	2	1	4	103
63	5	1	5	5	5	1	1	4	5	5	3	5	4	5	1	2	4	4	3	5	4	5	5	3	4	5	2	4	105
64	4	2	4	5	4	2	2	4	4	2	5	4	4	3	3	5	2	4	4	4	1	2	2	4	5	3	4	1	93
65	2	4	4	5	5	5	5	3	3	4	4	3	4	4	1	4	4	4	4	4	4	2	3	3	4	4	2	4	102
66	5	2	3	3	2	3	5	5	4	4	5	4	3	3	3	5	4	2	5	5	5	3	3	3	4	5	4	5	107
67	3	1	5	3	4	4	2	5	5	5	3	5	5	2	4	4	2	5	3	5	4	3	2	2	5	5	4	4	104
68	2	4	4	4	3	3	4	4	1	5	4	4	5	2	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	3	5	5	4	110
$\sum X_i$	237	208	252	259	261	198	198	257	263	224	259	261	270	220	222	265	213	251	239	273	272	255	242	247	271	268	227	257	6869

PT. ANGKASA CITRA SARANA CATERING SERVICE (ACS)
OPERATION DIVISION
REKAPITULASI HASIL PENILAIAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
PERIODE 2011

Nm. Resp	Kriteria Penilaian							Skor
	Hasil Pekerjaan	Kemampuan tentang Pekerjaan	Kualitas Pekerjaan	Kuantitas Pekerjaan	Disiplin	Tanggung Jawab	Kerjasama	
JM	75	70	74	75	77	77	89	77
BY	87	89	88	89	88	89	80	87
SM	76	73	81	77	80	79	81	78
YH	83	83	84	84	81	84	84	83
CA	81	81	79	84	81	84	87	82
LR	80	80	78	77	80	76	80	79
Sg	79	84	84	77	79	74	88	81
Sw	88	88	87	86	87	87	82	86
BD	68	70	72	73	75	78	74	73
RP	84	87	87	86	86	86	77	85
Ar	90	89	90	88	88	90	83	88
DS	84	84	86	77	79	79	84	82
BI	75	75	76	75	77	80	85	78
EH	79	84	86	87	86	84	84	84
SR	75	73	81	77	80	81	89	79
SH	74	72	70	77	75	80	80	75
Sr	88	89	89	87	90	88	89	89
ZM	79	79	82	84	77	81	84	81
KT	80	80	78	77	80	76	85	79
DS	84	81	77	74	79	77	79	79
AA	84	81	84	84	81	81	84	83
Sy	85	85	87	88	87	85	88	86
SA	85	86	85	83	78	83	78	83
Rs	79	86	84	87	86	84	79	84
MN	90	88	88	90	90	89	83	88
Rm	76	76	76	76	78	81	83	78
HS	77	74	79	77	84	84	84	80
RA	83	83	84	84	81	84	87	84
AL	86	86	87	88	85	85	87	86
Sm	69	69	69	69	79	79	86	74
Sd	86	87	79	84	86	84	74	83
EL	78	77	76	79	80	80	75	78
Ms	79	85	87	84	79	84	83	83
MH	88	88	87	85	86	87	86	87

Proses Perhitungan Menggambar Grafik Histogram Variabel X (Orientasi Kerja)

1. Menentukan Rentang

$$\begin{aligned}\text{Rentang} &= \text{Data terbesar} - \text{data terkecil} \\ &= 118 - 84 \\ &= 34\end{aligned}$$

2. Banyaknya Interval Kelas

$$\begin{aligned}K &= 1 + (3,3) \text{ Log } n \\ &= 1 + (3,3) \log 68 \\ &= 1 + (3,3) 1,83 \\ &= 1 + 6,04 \\ &= 7,04 \text{ (dibulatkan menjadi } 7 \text{)}\end{aligned}$$

3. Panjang Kelas Interval

$$\begin{aligned}P &= \frac{\text{Rentang}}{\text{Kelas}} \\ &= \frac{34}{7} = 4.857 \text{ (ditetapkan menjadi } 5 \text{)}\end{aligned}$$

Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frek. Absolut	Frek. Relatif
84 - 88	83.5	88.5	6	8.8%
89 - 93	88.5	93.5	8	11.8%
94 - 98	93.5	98.5	11	16.2%
99 - 103	98.5	103.5	16	23.5%
104 - 108	103.5	108.5	14	20.6%
109 - 113	108.5	113.5	8	11.8%
114 - 118	113.5	118.5	5	7.4%
Jumlah			68	100%

**Proses Perhitungan Menggambar Grafik Histogram
Variabel Y (Produktivitas Kerja Karyawan)**

1. Menentukan Rentang

$$\begin{aligned}\text{Rentang} &= \text{Data terbesar} - \text{data terkecil} \\ &= 89 - 70 \\ &= 19\end{aligned}$$

2. Banyaknya Interval Kelas

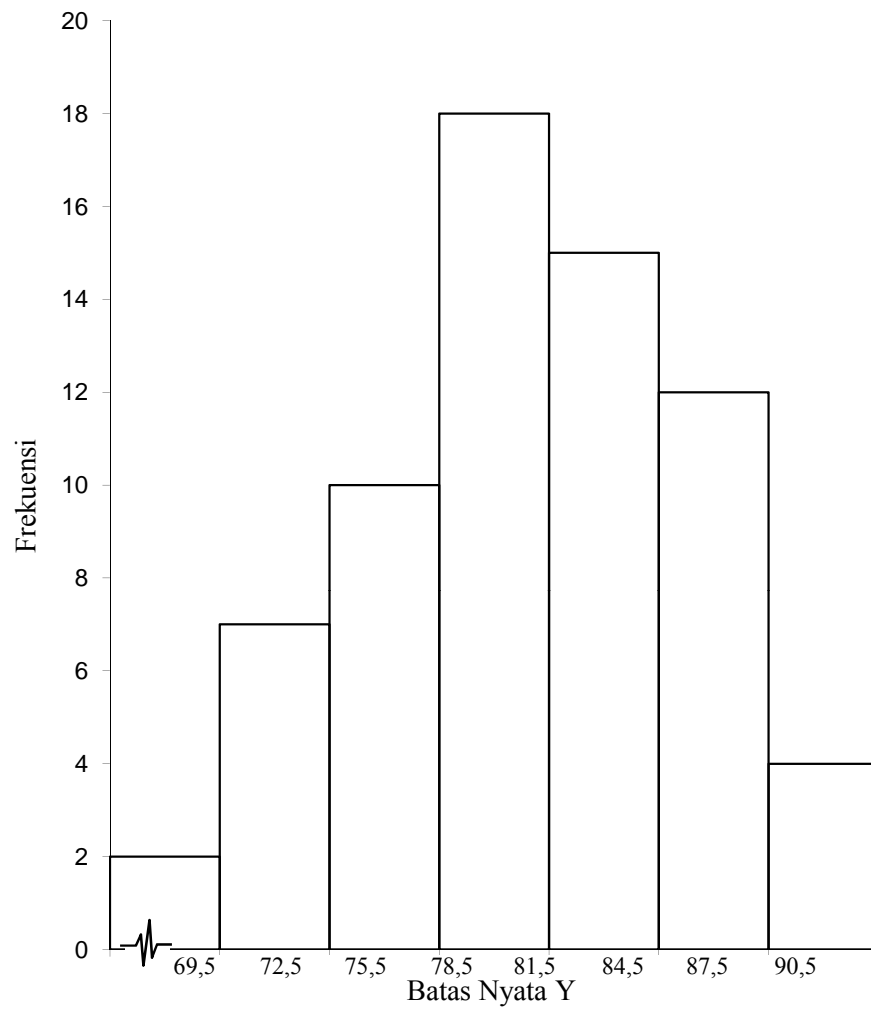
$$\begin{aligned}K &= 1 + (3,3) \text{ Log } n \\ &= 1 + (3,3) \log 68 \\ &= 1 + (3,3) 1,83 \\ &= 1 + 6,04 \\ &= 7,04 \text{ (dibulatkan menjadi } 7 \text{)}\end{aligned}$$

3. Panjang Kelas Interval

$$\begin{aligned}P &= \frac{\text{Rentang}}{\text{Kelas}} \\ &= \frac{19}{7} = 2,71 \text{ (ditetapkan menjadi } 3 \text{)}\end{aligned}$$

Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frek. Absolut	Frek. Relatif
70 - 72	69.5	72.5	2	2.9%
73 - 75	72.5	75.5	7	10.3%
76 - 78	75.5	78.5	10	14.7%
79 - 81	78.5	81.5	18	26.5%
82 - 84	81.5	84.5	15	22.1%
85 - 87	84.5	87.5	12	17.6%
88 - 90	87.5	90.5	4	5.9%
Jumlah			68	100%

Grafik Histogram
Variabel Y (Produktivitas Kerja Karyawan)



**Hasil Data Mentah Variabel X (Orientasi Kerja)
dan Variabel Y (Produktivitas Kerja)**

NO.	VARIABEL X	VARIABEL Y
1	88	77
2	100	87
3	85	78
4	89	83
5	100	82
6	84	79
7	90	81
8	97	86
9	101	73
10	93	85
11	114	88
12	104	82
13	92	78
14	95	84
15	87	79
16	93	75
17	111	89
18	96	81
19	99	79
20	101	79
21	95	83
22	103	86
23	98	83
24	99	84
25	116	88
26	95	78
27	93	80
28	109	84
29	105	86
30	88	74
31	108	83
32	101	78
33	111	83
34	106	87
35	98	81
36	104	82

NO.	VARIABEL X	VARIABEL Y
37	98	77
38	116	89
39	100	80
40	110	87
41	101	80
42	95	85
43	97	75
44	86	76
45	104	77
46	105	85
47	102	70
48	104	79
49	102	76
50	109	82
51	103	80
52	91	74
53	112	82
54	109	86
55	97	75
56	117	87
57	106	85
58	103	80
59	118	83
60	105	77
61	107	80
62	103	81
63	105	81
64	93	72
65	102	73
66	107	81
67	104	79
68	110	84

Rekapitulasi Skor Total Nilai Hasil Instrument Penelitian

No. Resp	X	Y	X ²	Y ²	XY
1	88	77	7744	5929	6776
2	100	87	10000	7569	8700
3	85	78	7225	6084	6630
4	89	83	7921	6889	7387
5	100	82	10000	6724	8200
6	84	79	7056	6241	6636
7	90	81	8100	6561	7290
8	97	86	9409	7396	8342
9	101	73	10201	5329	7373
10	93	85	8649	7225	7905
11	114	88	12996	7744	10032
12	104	82	10816	6724	8528
13	92	78	8464	6084	7176
14	95	84	9025	7056	7980
15	87	79	7569	6241	6873
16	93	75	8649	5625	6975
17	111	89	12321	7921	9879
18	96	81	9216	6561	7776
19	99	79	9801	6241	7821
20	101	79	10201	6241	7979
21	95	83	9025	6889	7885
22	103	86	10609	7396	8858
23	98	83	9604	6889	8134
24	99	84	9801	7056	8316
25	116	88	13456	7744	10208
26	95	78	9025	6084	7410
27	93	80	8649	6400	7440
28	109	84	11881	7056	9156
29	105	86	11025	7396	9030
30	88	74	7744	5476	6512
31	108	83	11664	6889	8964
32	101	78	10201	6084	7878
33	111	83	12321	6889	9213
34	106	87	11236	7569	9222
35	98	81	9604	6561	7938
36	104	82	10816	6724	8528
37	98	77	9604	5929	7546
38	116	89	13456	7921	10324
39	100	80	10000	6400	8000
40	110	87	12100	7569	9570
41	101	80	10201	6400	8080

42	95	85	9025	7225	8075
43	97	75	9409	5625	7275
44	86	76	7396	5776	6536
45	104	77	10816	5929	8008
46	105	85	11025	7225	8925
47	102	70	10404	4900	7140
48	104	79	10816	6241	8216
49	102	76	10404	5776	7752
50	109	82	11881	6724	8938
51	103	80	10609	6400	8240
52	91	74	8281	5476	6734
53	112	82	12544	6724	9184
54	109	86	11881	7396	9374
55	97	75	9409	5625	7275
56	117	87	13689	7569	10179
57	106	85	11236	7225	9010
58	103	80	10609	6400	8240
59	118	83	13924	6889	9794
60	105	77	11025	5929	8085
61	107	80	11449	6400	8560
62	103	81	10609	6561	8343
63	105	81	11025	6561	8505
64	93	72	8649	5184	6696
65	102	73	10404	5329	7446
66	107	81	11449	6561	8667
67	104	79	10816	6241	8216
68	110	84	12100	7056	9240
Jumlah	6869	5503	698269	446653	557123

**Tabel Perhitungan Rata-rata,
Varians dan Simpangan Baku, Variabel X dan Y**

No.	X	Y	$X - \bar{X}$	$Y - \bar{Y}$	$(X - \bar{X})^2$	$(Y - \bar{Y})^2$
1	88	77	-13.01	-3.93	169.38	15.42
2	100	87	-1.01	6.07	1.03	36.89
3	85	78	-16.01	-2.93	256.47	8.56
4	89	83	-12.01	2.07	144.35	4.30
5	100	82	-1.01	1.07	1.03	1.15
6	84	79	-17.01	-1.93	289.50	3.71
7	90	81	-11.01	0.07	121.32	0.01
8	97	86	-4.01	5.07	16.12	25.74
9	101	73	-0.01	-7.93	0.00	62.83
10	93	85	-8.01	4.07	64.24	16.59
11	114	88	12.99	7.07	168.62	50.03
12	104	82	2.99	1.07	8.91	1.15
13	92	78	-9.01	-2.93	81.26	8.56
14	95	84	-6.01	3.07	36.18	9.45
15	87	79	-14.01	-1.93	196.41	3.71
16	93	75	-8.01	-5.93	64.24	35.12
17	111	89	9.99	8.07	99.71	65.18
18	96	81	-5.01	0.07	25.15	0.01
19	99	79	-2.01	-1.93	4.06	3.71
20	101	79	-0.01	-1.93	0.00	3.71
21	95	83	-6.01	2.07	36.18	4.30
22	103	86	1.99	5.07	3.94	25.74
23	98	83	-3.01	2.07	9.09	4.30
24	99	84	-2.01	3.07	4.06	9.45
25	116	88	14.99	7.07	224.56	50.03
26	95	78	-6.01	-2.93	36.18	8.56
27	93	80	-8.01	-0.93	64.24	0.86
28	109	84	7.99	3.07	63.76	9.45
29	105	86	3.99	5.07	15.88	25.74
30	88	74	-13.01	-6.93	169.38	47.98
31	108	83	6.99	2.07	48.79	4.30
32	101	78	-0.01	-2.93	0.00	8.56
33	111	83	9.99	2.07	99.71	4.30
34	106	87	4.99	6.07	24.85	36.89
35	98	81	-3.01	0.07	9.09	0.01
36	104	82	2.99	1.07	8.91	1.15
37	98	77	-3.01	-3.93	9.09	15.42
38	116	89	14.99	8.07	224.56	65.18
39	100	80	-1.01	-0.93	1.03	0.86

No.	X	Y	$X - \bar{X}$	$Y - \bar{Y}$	$(X - \bar{X})^2$	$(Y - \bar{Y})^2$
40	110	87	8.99	6.07	80.74	36.89
41	101	80	-0.01	-0.93	0.00	0.86
42	95	85	-6.01	4.07	36.18	16.59
43	97	75	-4.01	-5.93	16.12	35.12
44	86	76	-15.01	-4.93	225.44	24.27
45	104	77	2.99	-3.93	8.91	15.42
46	105	85	3.99	4.07	15.88	16.59
47	102	70	0.99	-10.93	0.97	119.39
48	104	79	2.99	-1.93	8.91	3.71
49	102	76	0.99	-4.93	0.97	24.27
50	109	82	7.99	1.07	63.76	1.15
51	103	80	1.99	-0.93	3.94	0.86
52	91	74	-10.01	-6.93	100.29	47.98
53	112	82	10.99	1.07	120.68	1.15
54	109	86	7.99	5.07	63.76	25.74
55	97	75	-4.01	-5.93	16.12	35.12
56	117	87	15.99	6.07	255.53	36.89
57	106	85	4.99	4.07	24.85	16.59
58	103	80	1.99	-0.93	3.94	0.86
59	118	83	16.99	2.07	288.50	4.30
60	105	77	3.99	-3.93	15.88	15.42
61	107	80	5.99	-0.93	35.82	0.86
62	103	81	1.99	0.07	3.94	0.01
63	105	81	3.99	0.07	15.88	0.01
64	93	72	-8.01	-8.93	64.24	79.68
65	102	73	0.99	-7.93	0.97	62.83
66	107	81	5.99	0.07	35.82	0.01
67	104	79	2.99	-1.93	8.91	3.71
68	110	84	8.99	3.07	80.74	9.45
Jumlah	6869	5503			4398.99	1314.632

Perhitungan Rata-rata, Varians dan Simpangan Baku

1. Rata-rata (X)

$$\begin{aligned}\bar{X} &= \frac{\sum X}{n} \\ &= \frac{6869}{68} \\ &= 101.01\end{aligned}$$

2. Varians (X)

$$\begin{aligned}S^2 &= \frac{\sum(X-\bar{X})^2}{n-1} \\ &= \frac{4398.99}{67} \\ &= 65.656\end{aligned}$$

3. Simpangan Baku (X)

$$\begin{aligned}SD &= \sqrt{S^2} \\ &= \sqrt{65.656} \\ &= 8.103\end{aligned}$$

1. Rata-rata (Y)

$$\begin{aligned}\bar{Y} &= \frac{\sum Y}{n} \\ &= \frac{5503}{68} \\ &= 80.93\end{aligned}$$

2. Varians (Y)

$$\begin{aligned}S^2 &= \frac{\sum(Y-\bar{Y})^2}{n-1} \\ &= \frac{1314.63}{67} \\ &= 19.621\end{aligned}$$

3. Simpangan Baku (Y)

$$\begin{aligned}SD &= \sqrt{S^2} \\ &= \sqrt{19.621} \\ &= 4.430\end{aligned}$$

Data Berpasangan Variabel X dan Variabel Y

No. Resp	K	n	X	Y	X ²	Y ²	XY
1	1	1	84	79	7056	6241	6636
2	2	1	85	78	7225	6084	6630
3	3	1	86	76	7396	5776	6536
4	4	1	87	79	7569	6241	6873
5	5	2	88	74	7744	5476	6512
6			88	77	7744	5929	6776
7	6	1	89	83	7921	6889	7387
8	7	1	90	81	8100	6561	7290
9	8	1	91	74	8281	5476	6734
10	9	1	92	78	8464	6084	7176
11	10	4	93	80	8649	6400	7440
12			93	85	8649	7225	7905
13			93	75	8649	5625	6975
14			93	72	8649	5184	6696
15	11	4	95	85	9025	7225	8075
16			95	84	9025	7056	7980
17			95	78	9025	6084	7410
18			95	83	9025	6889	7885
19	12	1	96	81	9216	6561	7776
20	13	3	97	75	9409	5625	7275
21			97	86	9409	7396	8342
22			97	75	9409	5625	7275
23	14	3	98	83	9604	6889	8134
24			98	81	9604	6561	7938
25			98	77	9604	5929	7546
26	15	2	99	84	9801	7056	8316
27			99	79	9801	6241	7821
28	16	3	100	80	10000	6400	8000
29			100	82	10000	6724	8200
30			100	87	10000	7569	8700
31	17	4	101	78	10201	6084	7878
32			101	80	10201	6400	8080
33			101	79	10201	6241	7979
34			101	73	10201	5329	7373
35	18	3	102	70	10404	4900	7140
36			102	76	10404	5776	7752
37			102	73	10404	5329	7446
38	19	4	103	81	10609	6561	8343

No. Resp	K	n	X	Y	X²	Y²	XY
39			103	80	10609	6400	8240
40			103	86	10609	7396	8858
41			103	80	10609	6400	8240
42	20	5	104	79	10816	6241	8216
43			104	77	10816	5929	8008
44			104	82	10816	6724	8528
45			104	79	10816	6241	8216
46			104	82	10816	6724	8528
47	21	4	105	86	11025	7396	9030
48			105	81	11025	6561	8505
49			105	85	11025	7225	8925
50			105	77	11025	5929	8085
51	22	2	106	85	11236	7225	9010
52			106	87	11236	7569	9222
53	23	2	107	81	11449	6561	8667
54			107	80	11449	6400	8560
55	24	1	108	83	11664	6889	8964
56	25	3	109	84	11881	7056	9156
57			109	86	11881	7396	9374
58			109	82	11881	6724	8938
59	26	2	110	87	12100	7569	9570
60			110	84	12100	7056	9240
61	27	2	111	83	12321	6889	9213
62			111	89	12321	7921	9879
63	28	1	112	82	12544	6724	9184
64	29	1	114	88	12996	7744	10032
65	30	2	116	89	13456	7921	10324
66			116	88	13456	7744	10208
67	31	1	117	87	13689	7569	10179
68	32	1	118	83	13924	6889	9794
Jumlah	32	68	6869	5503	698269	446653	557123

Perhitungan Uji Linieritas dengan Persamaan Regresi Linier

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

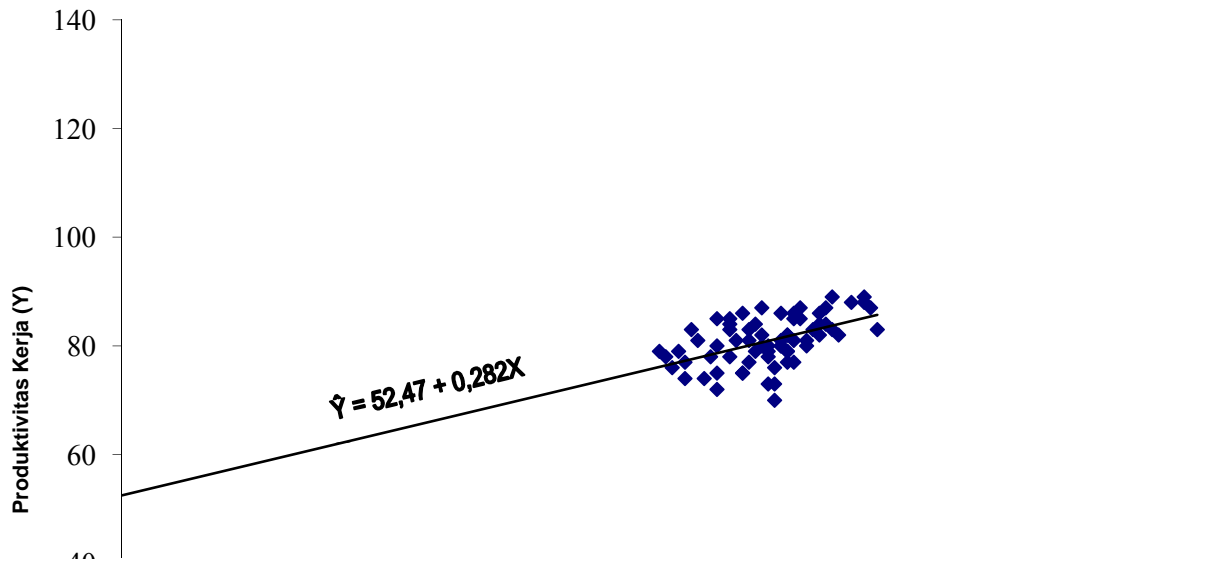
	X	Y	X ²	Y ²	XY
∑	6869	5503	698269	446653	557123

$$\begin{aligned} \sum x^2 &= \frac{\sum X^2 - (\sum X)^2}{n} & \sum y^2 &= \frac{\sum Y^2 - (\sum Y)^2}{n} \\ &= \frac{698269 - \frac{(6869)^2}{68}}{68} & &= \frac{446653 - \frac{(5503)^2}{68}}{68} \\ &= \frac{698269 - 47183161}{68} & &= \frac{446653 - 30283009}{68} \\ &= \frac{698269 - 693870}{68} & &= \frac{446653 - 445338.36}{68} \\ &= 4398.99 & &= 1314.64 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \sum xy &= \frac{\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{n} & X &= \frac{\sum X}{n} = \frac{6869}{68} = 101.01 \\ &= \frac{557123 - \frac{(6869)(5503)}{68}}{68} & Y &= \frac{\sum Y}{n} = \frac{5503}{68} = 80.93 \\ &= \frac{557123 - 37800107}{68} & b &= \frac{\sum xy}{\sum x^2} = \frac{1239.07}{4398.99} = 0.282 \\ &= \frac{557123 - 555883.92}{68} & a &= Y - b X \\ &= 1239.07 & &= 80.93 - (0.28167)(101.01) \\ & & &= 80.93 - 28.452 \\ & & &= 52.47 \end{aligned}$$

Jadi persamaan regresi adalah $\hat{Y} = 52.47 + 0.282 X$

GRAFIK PERSAMAAN REGRESI



Tabel Untuk Menghitung $\hat{Y} = a + bX$

n	X	$\hat{Y} = 52,47 + 0,282X$	\hat{Y}
1	84	52.47 + 0.282 . 84	76.134
2	85	52.47 + 0.282 . 85	76.416
3	86	52.47 + 0.282 . 86	76.697
4	87	52.47 + 0.282 . 87	76.979
5	88	52.47 + 0.282 . 88	77.261
6	88	52.47 + 0.282 . 88	77.261
7	89	52.47 + 0.282 . 89	77.542
8	90	52.47 + 0.282 . 90	77.824
9	91	52.47 + 0.282 . 91	78.106
10	92	52.47 + 0.282 . 92	78.387
11	93	52.47 + 0.282 . 93	78.669
12	93	52.47 + 0.282 . 93	78.669
13	93	52.47 + 0.282 . 93	78.669
14	93	52.47 + 0.282 . 93	78.669
15	95	52.47 + 0.282 . 95	79.232
16	95	52.47 + 0.282 . 95	79.232
17	95	52.47 + 0.282 . 95	79.232
18	95	52.47 + 0.282 . 95	79.232
19	96	52.47 + 0.282 . 96	79.514
20	97	52.47 + 0.282 . 97	79.796
21	97	52.47 + 0.282 . 97	79.796
22	97	52.47 + 0.282 . 97	79.796
23	98	52.47 + 0.282 . 98	80.077
24	98	52.47 + 0.282 . 98	80.077
25	98	52.47 + 0.282 . 98	80.077
26	99	52.47 + 0.282 . 99	80.359
27	99	52.47 + 0.282 . 99	80.359
28	100	52.47 + 0.282 . 100	80.641
29	100	52.47 + 0.282 . 100	80.641
30	100	52.47 + 0.282 . 100	80.641
31	101	52.47 + 0.282 . 101	80.922
32	101	52.47 + 0.282 . 101	80.922
33	101	52.47 + 0.282 . 101	80.922
34	101	52.47 + 0.282 . 101	80.922
35	102	52.47 + 0.282 . 102	81.204
36	102	52.47 + 0.282 . 102	81.204
37	102	52.47 + 0.282 . 102	81.204

n	X	$\hat{Y} = 52,47 + 0,282X$	\hat{Y}
38	103	52.47 + 0.282 . 103	81.486
39	103	52.47 + 0.282 . 103	81.486
40	103	52.47 + 0.282 . 103	81.486
41	103	52.47 + 0.282 . 103	81.486
42	104	52.47 + 0.282 . 104	81.767
43	104	52.47 + 0.282 . 104	81.767
44	104	52.47 + 0.282 . 104	81.767
45	104	52.47 + 0.282 . 104	81.767
46	104	52.47 + 0.282 . 104	81.767
47	105	52.47 + 0.282 . 105	82.049
48	105	52.47 + 0.282 . 105	82.049
49	105	52.47 + 0.282 . 105	82.049
50	105	52.47 + 0.282 . 105	82.049
51	106	52.47 + 0.282 . 106	82.331
52	106	52.47 + 0.282 . 106	82.331
53	107	52.47 + 0.282 . 107	82.612
54	107	52.47 + 0.282 . 107	82.612
55	108	52.47 + 0.282 . 108	82.894
56	109	52.47 + 0.282 . 109	83.176
57	109	52.47 + 0.282 . 109	83.176
58	109	52.47 + 0.282 . 109	83.176
59	110	52.47 + 0.282 . 110	83.457
60	110	52.47 + 0.282 . 110	83.457
61	111	52.47 + 0.282 . 111	83.739
62	111	52.47 + 0.282 . 111	83.739
63	112	52.47 + 0.282 . 112	84.021
64	114	52.47 + 0.282 . 114	84.584
65	116	52.47 + 0.282 . 116	85.147
66	116	52.47 + 0.282 . 116	85.147
67	117	52.47 + 0.282 . 117	85.429
68	118	52.47 + 0.282 . 118	85.711

Tabel Perhitungan Rata-rata, Varians dan Simpangan Baku

Regresi $\hat{Y} = 52,47 + 0,282X$

No.	X	Y	\hat{Y}	$(Y - \hat{Y})$	$(Y - \hat{Y}) - \overline{(Y - \hat{Y})}$	$[(Y - \hat{Y}) - \overline{(Y - \hat{Y})}]^2$
1	84	79	76.13	2.8661	2.8661	8.2146
2	85	78	76.42	1.5844	1.5844	2.5104
3	86	76	76.70	-0.6972	-0.6972	0.4861
4	87	79	76.98	2.0211	2.0211	4.0848
5	88	74	77.26	-3.2606	-3.2606	10.6314
6	88	77	77.26	-0.2606	-0.2606	0.0679
7	89	83	77.54	5.4577	5.4577	29.7870
8	90	81	77.82	3.1761	3.1761	10.0874
9	91	74	78.11	-4.1056	-4.1056	16.8560
10	92	78	78.39	-0.3873	-0.3873	0.1500
11	93	80	78.67	1.3311	1.3311	1.7717
12	93	85	78.67	6.3311	6.3311	40.0822
13	93	75	78.67	-3.6689	-3.6689	13.4612
14	93	72	78.67	-6.6689	-6.6689	44.4749
15	95	85	79.23	5.7677	5.7677	33.2664
16	95	84	79.23	4.7677	4.7677	22.7310
17	95	78	79.23	-1.2323	-1.2323	1.5185
18	95	83	79.23	3.7677	3.7677	14.1956
19	96	81	79.51	1.4860	1.4860	2.2083
20	97	75	79.80	-4.7956	-4.7956	22.9981
21	97	86	79.80	6.2044	6.2044	38.4941
22	97	75	79.80	-4.7956	-4.7956	22.9981
23	98	83	80.08	2.9227	2.9227	8.5421
24	98	81	80.08	0.9227	0.9227	0.8514
25	98	77	80.08	-3.0773	-3.0773	9.4698
26	99	84	80.36	3.6410	3.6410	13.2570
27	99	79	80.36	-1.3590	-1.3590	1.8468
28	100	80	80.64	-0.6407	-0.6407	0.4104
29	100	82	80.64	1.3593	1.3593	1.8478
30	100	87	80.64	6.3593	6.3593	40.4413
31	101	78	80.92	-2.9223	-2.9223	8.5400
32	101	80	80.92	-0.9223	-0.9223	0.8507
33	101	79	80.92	-1.9223	-1.9223	3.6953
34	101	73	80.92	-7.9223	-7.9223	62.7633
35	102	70	81.20	-11.2040	-11.2040	125.5296
36	102	76	81.20	-5.2040	-5.2040	27.0816

No.	X	Y	\hat{Y}	$(Y - \hat{Y})$	$(Y - \hat{Y}) - \overline{(Y - \hat{Y})}$	$[(Y - \hat{Y}) - \overline{(Y - \hat{Y})}]^2$
37	102	73	81.20	-8.2040	-8.2040	67.3056
38	103	81	81.49	-0.4857	-0.4857	0.2359
39	103	80	81.49	-1.4857	-1.4857	2.2072
40	103	86	81.49	4.5143	4.5143	20.3791
41	103	80	81.49	-1.4857	-1.4857	2.2072
42	104	79	81.77	-2.7673	-2.7673	7.6582
43	104	77	81.77	-4.7673	-4.7673	22.7276
44	104	82	81.77	0.2327	0.2327	0.0541
45	104	79	81.77	-2.7673	-2.7673	7.6582
46	104	82	81.77	0.2327	0.2327	0.0541
47	105	86	82.05	3.9510	3.9510	15.6103
48	105	81	82.05	-1.0490	-1.0490	1.1004
49	105	85	82.05	2.9510	2.9510	8.7083
50	105	77	82.05	-5.0490	-5.0490	25.4926
51	106	85	82.33	2.6693	2.6693	7.1252
52	106	87	82.33	4.6693	4.6693	21.8024
53	107	81	82.61	-1.6124	-1.6124	2.5997
54	107	80	82.61	-2.6124	-2.6124	6.8244
55	108	83	82.89	0.1060	0.1060	0.0112
56	109	84	83.18	0.8243	0.8243	0.6795
57	109	86	83.18	2.8243	2.8243	7.9766
58	109	82	83.18	-1.1757	-1.1757	1.3823
59	110	87	83.46	3.5426	3.5426	12.5501
60	110	84	83.46	0.5426	0.5426	0.2944
61	111	83	83.74	-0.7391	-0.7391	0.5462
62	111	89	83.74	5.2609	5.2609	27.6776
63	112	82	84.02	-2.0207	-2.0207	4.0833
64	114	88	84.58	3.4159	3.4159	11.6686
65	116	89	85.15	3.8526	3.8526	14.8424
66	116	88	85.15	2.8526	2.8526	8.1372
67	117	87	85.43	1.5709	1.5709	2.4678
68	118	83	85.71	-2.7108	-2.7108	7.3482
Jumlah				0.00		965.62

Perhitungan Rata-rata, Varians dan Simpangan Baku

$$\text{Regresi } \hat{Y} = 52,47 + 0,282X$$

$$\begin{aligned} 1. \text{ Rata-rata} = \quad Y - \hat{Y} &= \frac{\Sigma(Y - \hat{Y})}{n} \\ &= \frac{0,00}{68} \\ &= \underline{0,0000} \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} 2. \text{ Varians} = \quad S^2 &= \frac{\Sigma\{(Y - \hat{Y}) - (Y - \hat{Y})\}^2}{n - 1} \\ &= \frac{965,619}{67} \\ &= \sqrt{\quad} 14,412 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} 3. \text{ Simpangan Baku} = S &= S^2 \\ &= 14,412 \\ &= 3,79634 \end{aligned}$$

Langkah Perhitungan Uji Normalitas Galat Taksiran

$$\text{Regresi } \hat{Y} = 52,47 + 0,282X$$

1. Kolom \hat{Y}

$$\begin{aligned}\hat{Y} &= 52,47 + 0,282 X \\ &= 52,47 + 0,282 [84] = 76,13\end{aligned}$$

2. Kolom $Y - \hat{Y}$

$$Y - \hat{Y} = 79 - 76,13 = 2,87$$

3. Kolom $(Y - \hat{Y}) - \overline{(Y - \hat{Y})}$

$$(Y - \hat{Y}) - \overline{(Y - \hat{Y})} = 2,87 - 0,0000 = 2,87$$

4. Kolom $[(Y - \hat{Y}) - \overline{(Y - \hat{Y})}]^2$

$$= 2,87^2 = 8,21$$

5. Kolom $Y - \hat{Y}$ atau (X_i) yang sudah diurutkan dari data terkecil

6. Kolom $(Y - \hat{Y}) - \overline{(Y - \hat{Y})}$ atau $(X_i - \bar{X}_i)$ yang sudah diurutkan dari data terkecil

7. Kolom Z_i

$$Z_i = \frac{(X_i - \bar{X}_i)}{S} = \frac{-11,20}{3,80} = -2,951$$

8. Kolom Z_t

Dari kolom Z_i kemudian dikonsultasikan tabel distribusi Z contoh :- 2,95; pada sumbu menurun cari angka 2,9; lalu pada sumbu mendatar angka 5 Diperoleh nilai $Z_t = 0,4984$

9. Kolom $F(z_i)$

$F(z_i) = 0,5 + Z_t$, jika $Z_i (+)$ & $= 0,5 - Z_t$, Jika $Z_i (-)$

$$Z_i = -2,95, \text{ maka } 0,5 - Z_t = 0,5 - 0,4984 = 0,0016$$

10. Kolom $S(z_i)$

$$\frac{\text{Nomor Responden}}{\text{Jumlah Responden}} = \frac{1}{68} = 0,015$$

11. Kolom $[F(z_i) - S(Z_i)]$

Nilai mutlak antara $F(z_i) - S(Z_i)$

$$= [0,002 - 0,015] = 0,013$$

Perhitungan Normalitas Galat Taksiran Y Atas X

Regresi $\hat{Y} = 52,47 + 0,282X$

No.	$(Y - \hat{Y})$ (X_i)	$(Y - \hat{Y}) - \overline{(Y - \hat{Y})}$ $(X_i - \bar{X}_i)$	Zi	Zt	F(zi)	S(zi)	[F(zi) - S(zi)]
1	-11.2040	-11.2040	-2.9513	0.4984	0.0016	0.0147	0.0131
2	-8.2040	-8.2040	-2.1610	0.4846	0.0154	0.0294	0.0140
3	-7.9223	-7.9223	-2.0868	0.4812	0.0188	0.0441	0.0253
4	-6.6689	-6.6689	-1.7567	0.4599	0.0401	0.0588	0.0187
5	-5.2040	-5.2040	-1.3708	0.4147	0.0853	0.0735	0.0118
6	-5.0490	-5.0490	-1.3300	0.4066	0.0934	0.0882	0.0052
7	-4.7956	-4.7956	-1.2632	0.3962	0.1038	0.1029	0.0009
8	-4.7956	-4.7956	-1.2632	0.3962	0.1038	0.1176	0.0138
9	-4.7673	-4.7673	-1.2558	0.3944	0.1056	0.1324	0.0268
10	-4.1056	-4.1056	-1.0815	0.3599	0.1401	0.1471	0.0070
11	-3.6689	-3.6689	-0.9664	0.3315	0.1685	0.1618	0.0067
12	-3.2606	-3.2606	-0.8589	0.3023	0.1977	0.1765	0.0212
13	-3.0773	-3.0773	-0.8106	0.2910	0.2090	0.1912	0.0178
14	-2.9223	-2.9223	-0.7698	0.2764	0.2236	0.2059	0.0177
15	-2.7673	-2.7673	-0.7290	0.2642	0.2358	0.2206	0.0152
16	-2.7673	-2.7673	-0.7290	0.2642	0.2358	0.2353	0.0005
17	-2.7108	-2.7108	-0.7140	0.2612	0.2388	0.2500	0.0112
18	-2.6124	-2.6124	-0.6881	0.2518	0.2482	0.2647	0.0165
19	-2.0207	-2.0207	-0.5323	0.2019	0.2981	0.2794	0.0187
20	-1.9223	-1.9223	-0.5064	0.1915	0.3085	0.2941	0.0144
21	-1.6124	-1.6124	-0.4247	0.1628	0.3372	0.3088	0.0284
22	-1.4857	-1.4857	-0.3913	0.1517	0.3483	0.3235	0.0248
23	-1.4857	-1.4857	-0.3913	0.1517	0.3483	0.3382	0.0101
24	-1.3590	-1.3590	-0.3580	0.1368	0.3632	0.3529	0.0103
25	-1.2323	-1.2323	-0.3246	0.1255	0.3745	0.3676	0.0069
26	-1.1757	-1.1757	-0.3097	0.1179	0.3821	0.3824	0.0003
27	-1.0490	-1.0490	-0.2763	0.1064	0.3936	0.3971	0.0035
28	-0.9223	-0.9223	-0.2430	0.0948	0.4052	0.4118	0.0066
29	-0.7391	-0.7391	-0.1947	0.0754	0.4246	0.4265	0.0019
30	-0.6972	-0.6972	-0.1837	0.0714	0.4286	0.4412	0.0126
31	-0.6407	-0.6407	-0.1688	0.0636	0.4364	0.4559	0.0195
32	-0.4857	-0.4857	-0.1279	0.0478	0.4522	0.4706	0.0184
33	-0.3873	-0.3873	-0.1020	0.0398	0.4602	0.4853	0.0251
34	-0.2606	-0.2606	-0.0686	0.0239	0.4761	0.5000	0.0239
35	0.1060	0.1060	0.0279	0.0080	0.5080	0.5147	0.0067
36	0.2327	0.2327	0.0613	0.0239	0.5239	0.5294	0.0055

No.	$(Y - \hat{Y})$ (Xi)	$(Y - \hat{Y}) - \overline{(Y - \hat{Y})}$ (Xi - \bar{X}_i)	Zi	Zt	F(zi)	S(zi)	[F(zi) - S(zi)]
37	0.2327	0.2327	0.0613	0.0239	0.5239	0.5441	0.0202
38	0.5426	0.5426	0.1429	0.0557	0.5557	0.5588	0.0031
39	0.8243	0.8243	0.2171	0.0832	0.5832	0.5735	0.0097
40	0.9227	0.9227	0.2430	0.0948	0.5948	0.5882	0.0066
41	1.3311	1.3311	0.3506	0.1368	0.6368	0.6029	0.0339
42	1.3593	1.3593	0.3581	0.1368	0.6368	0.6176	0.0192
43	1.4860	1.4860	0.3914	0.1517	0.6517	0.6324	0.0193
44	1.5709	1.5709	0.4138	0.1591	0.6591	0.6471	0.0120
45	1.5844	1.5844	0.4174	0.1591	0.6591	0.6618	0.0027
46	2.0211	2.0211	0.5324	0.2019	0.7019	0.6765	0.0254
47	2.6693	2.6693	0.7031	0.2580	0.7580	0.6912	0.0668
48	2.8243	2.8243	0.7440	0.2704	0.7704	0.7059	0.0645
49	2.8526	2.8526	0.7514	0.2734	0.7734	0.7206	0.0528
50	2.8661	2.8661	0.7550	0.2734	0.7734	0.7353	0.0381
51	2.9227	2.9227	0.7699	0.2764	0.7764	0.7500	0.0264
52	2.9510	2.9510	0.7773	0.2794	0.7794	0.7647	0.0147
53	3.1761	3.1761	0.8366	0.2967	0.7967	0.7794	0.0173
54	3.4159	3.4159	0.8998	0.3133	0.8133	0.7941	0.0192
55	3.5426	3.5426	0.9332	0.3238	0.8238	0.8088	0.0150
56	3.6410	3.6410	0.9591	0.3289	0.8289	0.8235	0.0054
57	3.7677	3.7677	0.9925	0.3389	0.8389	0.8382	0.0007
58	3.8526	3.8526	1.0148	0.3438	0.8438	0.8529	0.0091
59	3.9510	3.9510	1.0407	0.3508	0.8508	0.8676	0.0168
60	4.5143	4.5143	1.1891	0.3810	0.8810	0.8824	0.0014
61	4.6693	4.6693	1.2299	0.3888	0.8888	0.8971	0.0083
62	4.7677	4.7677	1.2559	0.3944	0.8944	0.9118	0.0174
63	5.2609	5.2609	1.3858	0.4162	0.9162	0.9265	0.0103
64	5.4577	5.4577	1.4376	0.4236	0.9236	0.9412	0.0176
65	5.7677	5.7677	1.5193	0.4345	0.9345	0.9559	0.0214
66	6.2044	6.2044	1.6343	0.4484	0.9484	0.9706	0.0222
67	6.3311	6.3311	1.6677	0.4515	0.9515	0.9853	0.0338
68	6.3593	6.3593	1.6751	0.4525	0.9525	1.0000	0.0475

Dari perhitungan, didapat nilai L_{hitung} terbesar = 0.067, L_{tabel} untuk $n = 68$ dengan taraf signifikan 0,05 adalah 0,107. $L_{hitung} < L_{tabel}$. Dengan demikian dapat disimpulkan data berdistribusi Normal.

Perhitungan JK (G)

No.	K	n_i	X	Y	Y^2	XY	ΣYk^2	$\frac{(\Sigma Yk)^2}{n}$	$\left\{ \Sigma Yk^2 - \frac{(\Sigma Yk)^2}{n} \right\}$
1	1	1	84	79	6241	6636			
2	2	1	85	78	6084	6630			
3	3	1	86	76	5776	6536			
4	4	1	87	79	6241	6873			
5	5	2	88	74	5476	6512	11405	11400.50	4.50
6			88	77	5929	6776			
7	6	1	89	83	6889	7387			
8	7	1	90	81	6561	7290			
9	8	1	91	74	5476	6734			
10	9	1	92	78	6084	7176			
11	10	4	93	80	6400	7440	24434	24336.00	98.00
12			93	85	7225	7905			
13			93	75	5625	6975			
14			93	72	5184	6696			
15	11	4	95	85	7225	8075	27254	27225.00	29.00
16			95	84	7056	7980			
17			95	78	6084	7410			
18			95	83	6889	7885			
19	12	1	96	81	6561	7776			
20	13	3	97	75	5625	7275	18646	18565.33	80.67
21			97	86	7396	8342			
22			97	75	5625	7275			
23	14	3	98	83	6889	8134	19379	19360.33	18.67
24			98	81	6561	7938			
25			98	77	5929	7546			
26	15	2	99	84	7056	8316	13297	13284.50	12.50
27			99	79	6241	7821			
28	16	3	100	80	6400	8000	20693	20667.00	26.00
29			100	82	6724	8200			
30			100	87	7569	8700			
31	17	4	101	78	6084	7878	24054	24025.00	29.00
32			101	80	6400	8080			
33			101	79	6241	7979			
34			101	73	5329	7373			
35	18	3	102	70	4900	7140	16005	15987.00	18.00
36			102	76	5776	7752			
37			102	73	5329	7446			

No.	K	n _i	X	Y	Y ²	XY	ΣYk ²	$\frac{(\Sigma Yk)^2}{n}$	$\left\{ \Sigma Yk^2 - \frac{(\Sigma Yk)^2}{n} \right\}$
38	19	4	103	81	6561	8343	26757	26732.25	24.75
39			103	80	6400	8240			
40			103	86	7396	8858			
41			103	80	6400	8240			
42	20	5	104	79	6241	8216	31859	31840.20	18.80
43			104	77	5929	8008			
44			104	82	6724	8528			
45			104	79	6241	8216			
46			104	82	6724	8528			
47	21	4	105	86	7396	9030	27111	27060.25	50.75
48			105	81	6561	8505			
49			105	85	7225	8925			
50			105	77	5929	8085			
51	22	2	106	85	7225	9010	14794	14792.00	2.00
52			106	87	7569	9222			
53	23	2	107	81	6561	8667	12961	12960.50	0.50
54			107	80	6400	8560			
55	24	1	108	83	6889	8964			
56	25	3	109	84	7056	9156	21176	21168.00	8.00
57			109	86	7396	9374			
58			109	82	6724	8938			
59	26	2	110	87	7569	9570	14625	14620.50	4.50
60			110	84	7056	9240			
61	27	2	111	83	6889	9213	14810	14792.00	18.00
62			111	89	7921	9879			
63	28	1	112	82	6724	9184			
64	29	1	114	88	7744	10032			
65	30	2	116	89	7921	10324	15665	15664.50	0.50
66			116	88	7744	10208			
67	31	1	117	87	7569	10179			
68	32	1	118	83	6889	9794			
Σ	32	68	6869	5503	446653	557123			444.13

Perhitungan Uji Keberartian Regresi

1. Mencari Jumlah Kuadrat Total JK (T)

$$\begin{aligned} \text{JK (T)} &= \Sigma Y^2 \\ &= 446653 \end{aligned}$$

2. Mencari jumlah kuadrat regresi a JK (a)

$$\begin{aligned} \text{JK (a)} &= \frac{(\Sigma Y)^2}{n} \\ &= \frac{5503^2}{68} \\ &= 445338.37 \end{aligned}$$

3. Mencari jumlah kuadrat regresi b JK (b/a)

$$\begin{aligned} \text{JK (b)} &= b \left\{ \Sigma XY - \frac{(\Sigma X) (\Sigma Y)}{N} \right\} \\ &= 0.282 \left\{ 557123 - \frac{[6869] [5503]}{68} \right\} \\ &= 349.013 \end{aligned}$$

4. Mencari jumlah kuadrat residu JK (S)

$$\begin{aligned} \text{JK (S)} &= \text{JK (T)} - \text{JK (a)} - \text{JK (b/a)} \\ &= 446653 - 445338.37 - 349.01 \\ &= 965.619 \end{aligned}$$

5. Mencari Derajat Kebebasan

$$\begin{aligned} \text{dk}_{(T)} &= n = 68 \\ \text{dk}_{(a)} &= 1 \\ \text{dk}_{(b/a)} &= 1 \\ \text{dk}_{(\text{res})} &= n - 2 = 66 \end{aligned}$$

6. Mencari Rata-rata Jumlah Kuadrat

$$RJK_{(b/a)} = \frac{JK_{(b/a)}}{dk_{(b/a)}} = \frac{349.01}{1} = 349.01$$

$$RJK_{(res)} = \frac{JK_{(res)}}{dk_{(res)}} = \frac{965.62}{66} = 14.63$$

7. Kriteria Pengujian

Terima H_0 jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka regresi tidak berarti

Tolak H_0 jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka regresi berarti

8. Pengujian

$$F_{hitung} = \frac{RJK_{(b/a)}}{RJK_{(res)}} = \frac{349.01}{14.63} = 23.86$$

9. Kesimpulan

Berdasarkan hasil perhitungan $F_{hitung} = 23.86$, dan $F_{tabel(0,05;1/66)} = 3,99$ sehingga $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka dapat disimpulkan bahwa model persamaan regresi adalah signifikan

Perhitungan Uji Kelinearan Regresi

1. Mencari Jumlah Kuadrat Kekeliruan JK (G)

$$\begin{aligned} \text{JK (G)} &= \sum \left\{ \Sigma Y_k^2 - \frac{\Sigma Y_k^2}{n_k} \right\} \\ &= 444.133 \end{aligned}$$

2. Mencari Jumlah Kuadrat Tuna cocok JK (TC)

$$\begin{aligned} \text{JK (TC)} &= \text{JK (S)} - \text{JK(G)} \\ &= 965.619 - 444.133 \\ &= 521.486 \end{aligned}$$

3. Mencari Derajat Kebebasan

$$\begin{aligned} k &= 32 \\ dk_{(TC)} &= k - 2 = 30 \\ dk_{(G)} &= n - k = 36 \end{aligned}$$

4. Mencari rata-rata jumlah kuadrat

$$\begin{aligned} \text{RJK}_{(TC)} &= \frac{521.49}{30} = 17.38 \\ \text{RJK}_{(G)} &= \frac{444.13}{36} = 12.34 \end{aligned}$$

5. Kriteria Pengujian

Tolak H_0 jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka regresi tidak linier

Terima H_0 jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka regresi linier

6. Pengujian

$$F_{hitung} = \frac{\text{RJK}_{(TC)}}{\text{RJK}_{(G)}} = \frac{17.38}{12.34} = 1.41$$

7. Kesimpulan

Berdasarkan hasil perhitungan $F_{hitung} = 1.41$, dan $F_{tabel(0,05;30/36)} = 1.78$ sehingga $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka dapat disimpulkan bahwa model persamaan regresi adalah linier

Tabel Anava untuk Uji Keberartian dan Uji Kelinieran Regresi

Sumber Varians	dk	Jumlah Kuadrat (JK)	Rata-rata Jumlah Kuadrat (RJK)	F _{hitung}	F _{tabel}
Total	n	ΣY^2		-	
Regresi (a)	1	$\frac{(\Sigma Y)^2}{n}$			
Regresi (b/a)	1	$b\left\{\Sigma XY - \frac{(\Sigma X)(\Sigma Y)}{N}\right\}$	$\frac{JK(b)}{1}$	$\frac{S^2_{reg}}{S^2_{res}}$	Fo > Ft Maka regresi Berarti
Residu	n - 2	JK (S)	$\frac{JK(S)}{n-2}$		
Tuna Cocok	k - 2	JK (TC)	$\frac{JK (TC)}{k-2}$	$\frac{S^2_{TC}}{S^2G}$	Fo < Ft Maka Regresi Linier
Galat Kekeliruan	n - k	JK (G)	$\frac{JK (G)}{n - k}$		

Sumber Varians	dk	Jumlah Kuadrat (JK)	Rata-rata Jumlah Kuadrat (RJK)	F _{hitung}	F _{tabel}
Total	68	446653.00			
Regresi (a)	1	445338.37			
Regresi (b/a)	1	349.01	349.01	23.86	3.99
Sisa	66	965.62	14.63		
Tuna Cocok	30	521.49	17.38	1.41	1.78
Galat Kekeliruan	36	444.13	12.34		

:

1239.07

4398.99

1314.64

$$\frac{\sum xy}{\sum x^2 (\sum y^2)}$$

$$\frac{1239.07}{398.99 (1314.64)}$$

$$\frac{1239.07}{2404.80}$$

$$0.515$$

an :

itungan product moment di atas diperoleh $r_{hitung}(\rho_{xy}) = 0.515$ karena $\rho > 0$,

emikian dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif

label X terhadap variabel Y.

Perhitungan Uji Signifikansi

Menghitung Uji Signifikansi Koefisien Korelasi menggunakan Uji-t, yaitu dengan rumus :

$$\begin{aligned}t_h &= \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \\&= \frac{0.515 \sqrt{66}}{\sqrt{1-0.265}} \\&= \frac{0.515 \cdot 8.12}{\sqrt{0.735}} \\&= \frac{4.186}{0.857} \\&= 4.88\end{aligned}$$

Kesimpulan :

t_{tabel} pada taraf signifikansi 0,05 dengan dk $(n-2) = (68 - 2) = 66$ sebesar 1,67

Kriteria pengujian :

H_0 : ditolak jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$.

H_0 : diterima jika $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$.

Dari hasil pengujian :

$t_{\text{hitung}} [4.88] < t_{\text{tabel}} (1,67)$, maka terdapat hubungan yang signifikan antara variabel X dengan variabel Y

Perhitungan Uji Koefisien Determinasi

Untuk mencari seberapa besar variasi variabel Y yang ditentukan oleh variabel X, maka digunakan Uji Koefisien Determinasi dengan rumus :

$$\begin{aligned} \text{KD} &= r_{XY}^2 \\ &= 0.515^2 \\ &= 0.2655 \\ &= 26.55 \end{aligned}$$

Dari hasil tersebut diinterpretasikan bahwa variasi Produktivitas Kerja ditentukan oleh Orientasi Kerja sebesar 26,55%.

Informasi tentang peraturan-peraturan kerja	Upah Jam	2 Soal	17, 20	$\frac{213+273}{2}$ $= 243$ $= * \frac{243}{2936.34} \times 100\% = 8,28 \%$
	Jam Kerja	2 Soal	18, 24	$\frac{251+247}{2}$ $= 249$ $= * \frac{249}{2936.34} \times 100\% = 8,48 \%$
	Cuti	1 Soal	22	$\frac{255}{1}$ $= 255$ $= * \frac{255}{2936.34} \times 100\% = 8,68 \%$
	Tunjangan-tunjangan	1 Soal	21	$\frac{272}{1}$ $= 272$ $= * \frac{272}{2936.34} \times 100\% = 9,27 \%$
	Disiplin	3 Soal	16, 19, 23	$\frac{265+239+242}{3}$ $= 248.67$ $= * \frac{248.67}{2936.34} \times 100\% = 8,47 \%$
	Promosi	1 Soal	27	$\frac{227}{1}$ $= 227$ $= * \frac{227}{2936.34} \times 100\% = 7,73 \%$
	Penempatan	1 Soal	25	$\frac{271}{1}$ $= 271$ $= * \frac{271}{2936.34} \times 100\% = 9,23 \%$ <p>Jumlah skor indikator informasi tentang peraturan-peraturan kerja</p> $\Sigma = 8,28\% + 8,48\% + 8,68\% + 9,27\% + 8,47\% + 7,73\% + 9,23\% = 60,14\%$

Σ Jumlah Skor Indikator

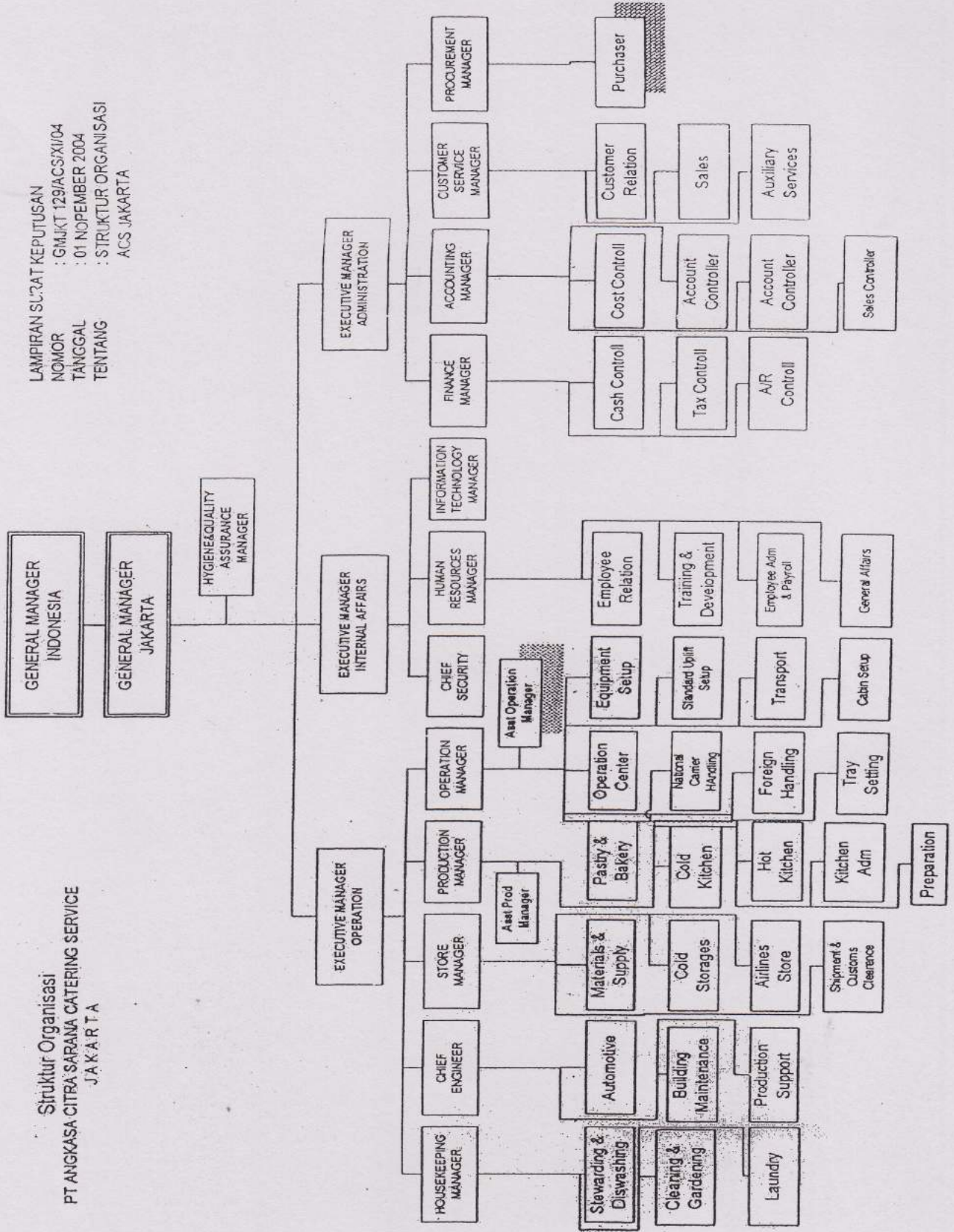
$$\begin{aligned} \Sigma &= 229,5 + 233,5 + 198 + 257 + 252,67 + 243 + 249 + 255 + 272 + 248,67 + 227 + 271 \\ &= 2936.34 \end{aligned}$$

Kesimpulan :

Indikator informasi tentang peraturan-peraturan kerja memperoleh skor tertinggi dari indikator lainnya dengan demikian dapat dikatakan bahwa yang paling mempengaruhi orientasi kerja adalah informasi tentang peraturan-peraturan kerja sebesar 60,14 %

LAMPIRAN SURAT KEPUTUSAN
 NOMOR : GM/JKT 129/ACS/XI/04
 TANGGAL : 01 NOPEMBER 2004
 TENTANG : STRUKTUR ORGANISASI
 ACS JAKARTA

Struktur Organisasi
 PT ANGKASA CITRA SARANA CATERING SERVICE
 JAKARTA



Tabel Nilai-nilai r Product Moment dari Pearson

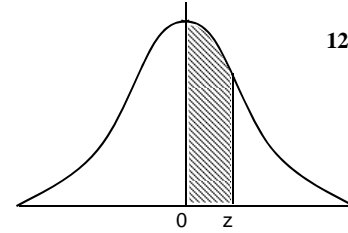
N	Tarf Signifikan		N	Tarf Signifikan		N	Tarf Signifikan	
	5%	1%		5%	1%		5%	1%
3	0.997	0.999	26	0.388	0.496	55	0.266	0.345
4	0.950	0.990	27	0.381	0.487	60	0.254	0.330
5	0.878	0.959	28	0.374	0.478	65	0.244	0.317
6	0.811	0.917	29	0.367	0.470	70	0.235	0.306
7	0.754	0.874	30	0.361	0.463	75	0.227	0.296
8	0.707	0.834	31	0.355	0.456	80	0.220	0.286
9	0.666	0.798	32	0.349	0.449	85	0.213	0.278
10	0.632	0.765	33	0.344	0.442	90	0.207	0.270
11	0.602	0.735	34	0.339	0.436	95	0.202	0.263
12	0.576	0.708	35	0.334	0.430	100	0.194	0.256
13	0.553	0.684	36	0.329	0.424	125	0.176	0.230
14	0.532	0.661	37	0.325	0.418	150	0.159	0.210
15	0.514	0.641	38	0.320	0.413	175	0.148	0.194
16	0.497	0.623	39	0.316	0.408	200	0.138	0.181
17	0.482	0.606	40	0.312	0.403	300	0.113	0.148
18	0.463	0.590	41	0.308	0.398	400	0.098	0.128
19	0.456	0.575	42	0.304	0.393	500	0.088	0.115
20	0.444	0.561	43	0.301	0.389	600	0.080	0.105
21	0.433	0.549	44	0.297	0.384	700	0.074	0.097
22	0.423	0.537	45	0.294	0.380	800	0.070	0.091
23	0.413	0.526	46	0.291	0.376	900	0.065	0.086
24	0.404	0.515	47	0.288	0.372	1000	0.062	0.081
25	0.396	0.505	48	0.284	0.368			
			49	0.281	0.364			
			50	0.279	0.361			

Nilai Kritis L untuk Uji Lilliefors

Ukuran Sampel	Taraf Nyata (α)				
	0.01	0.05	0.10	0.15	0.20
n = 4	0.417	0.381	0.352	0.319	0.300
5	0.405	0.337	0.315	0.299	0.285
6	0.364	0.319	0.294	0.277	0.265
7	0.348	0.300	0.276	0.258	0.247
8	0.331	0.285	0.261	0.244	0.233
9	0.311	0.271	0.249	0.233	0.223
10	0.294	0.258	0.239	0.224	0.215
11	0.284	0.249	0.230	0.217	0.206
12	0.275	0.242	0.223	0.212	0.199
13	0.268	0.234	0.214	0.202	0.190
14	0.261	0.227	0.207	0.194	0.183
15	0.257	0.220	0.201	0.187	0.177
16	0.250	0.213	0.195	0.182	0.173
17	0.245	0.206	0.189	0.177	0.169
18	0.239	0.200	0.184	0.173	0.166
19	0.235	0.195	0.179	0.169	0.163
20	0.231	0.190	0.174	0.166	0.160
25	0.200	0.173	0.158	0.147	0.142
30	0.187	0.161	0.144	0.136	0.131
n > 30	1.031	0.886	0.805	0.768	0.736
	\sqrt{n}	\sqrt{n}	\sqrt{n}	\sqrt{n}	\sqrt{n}

Sumber : Conover, W.J., *Practical Nonparametric Statistics*, John Wiley & Sons, Inc., 1973

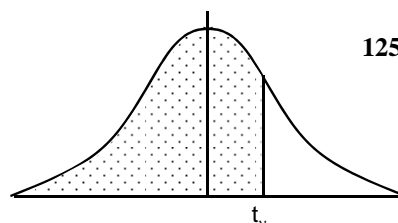
Tabel Kurva Normal Persentase Daerah Kurva Normal dari 0 sampai z



Z	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
0.0	0000	0040	0080	0120	0160	0199	0239	0279	0319	0359
0.1	0398	0438	0478	0517	0557	0596	0636	0675	0714	0753
0.2	0793	0832	0871	0910	0948	0987	1026	1064	1103	1141
0.3	1179	1217	1255	1293	1331	1368	1406	1443	1480	1517
0.4	1554	1591	1628	1664	1700	1736	1772	1808	1844	1879
0.5	1915	1950	1985	2019	2054	2088	2123	2157	2190	2224
0.6	2258	2291	2324	2357	2389	2422	2454	2486	2518	2549
0.7	2580	2612	2642	2673	2704	2734	2764	2794	2823	2852
0.8	2881	2910	2939	2967	2996	3023	3051	3078	3106	3133
0.9	3159	3186	3212	3238	3264	3289	3315	3340	3365	3389
1.0	3413	3438	3461	3485	3508	3531	3554	3577	3599	3621
1.1	3643	3665	3686	3708	3729	3749	3770	3790	3810	3830
1.2	3849	3869	3888	3907	3925	3944	3962	3980	3997	4015
1.3	4032	4049	4066	4082	4099	4115	4131	4147	4162	4177
1.4	4192	4207	4222	4236	4251	4265	4279	4292	4306	4319
1.5	4332	4345	4357	4370	4382	4394	4406	4418	4429	4441
1.6	4452	4463	4474	4484	4495	4505	4515	4525	4535	4545
1.7	4554	4564	4573	4582	4591	4599	4608	4616	4625	4633
1.8	4641	4649	4656	4664	4671	4678	4688	4693	4699	4706
1.9	4713	4719	4726	4732	4738	4744	4750	4756	4761	4767
2.0	4772	4778	4783	4788	4793	4798	4803	4808	4812	4817
2.1	4821	4826	4830	4834	4838	4842	4846	4850	4854	4857
2.2	4861	4864	4868	4871	4875	4878	4881	4884	4887	4899
2.3	4893	4896	4898	4901	4904	4906	4909	4911	4913	4936
2.4	4918	4920	4922	4925	4927	4929	4931	4932	4934	4936
2.5	4938	4940	4941	4943	4945	4946	4948	4949	4951	4952
2.6	4953	4955	4956	4957	4959	4960	4961	4962	4963	4964
2.7	4965	4956	4967	4968	4969	4970	4971	4972	4973	4974
2.8	4974	4975	4976	4977	4977	4978	4979	4979	4980	4981
2.9	4981	4382	4982	4983	4984	4984	4985	4985	4986	4986
3.0	4987	4987	4987	4988	4988	4989	4989	4989	4990	4990
3.1	4990	4991	4991	4991	4992	4992	4992	4992	4993	4993
3.2	4993	4993	4994	4994	4994	4994	4994	4995	4995	4995
3.3	4995	4995	4995	4996	4996	4996	4996	4996	4996	4997
3.4	4997	4997	4997	4997	4997	4997	4997	4997	4997	4998
3.5	4998	4998	4998	4998	4998	4998	4998	4998	4998	4998
3.6	4998	4998	4999	4999	4999	4999	4999	4999	4999	4999
3.7	4999	4999	4999	4999	4999	4999	4999	4999	4999	4999
3.8	4999	4999	4999	4999	4999	4999	4999	4999	4999	4999
3.9	5000	5000	5000	5000	5000	5000	5000	5000	5000	5000

Sumber : Theory and Problems of Statistics, Spiegel, M.R., Ph.D., Schoum Publishing Co., New York, 1961

Nilai Persentil untuk Distribusi t
v = dk
(Bilangan Dalam Badan Daftar Menyatakan t_p)

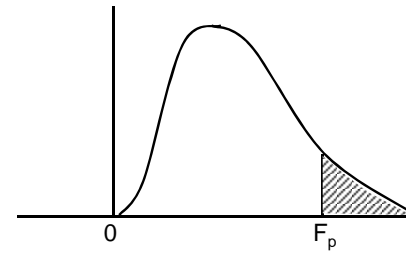


v	$t_{0,995}$	$t_{0,99}$	$t_{0,975}$	$t_{0,95}$	$t_{0,90}$	$t_{0,80}$	$t_{0,75}$	$t_{0,70}$	$t_{0,60}$	$t_{0,55}$
1	63.66	31.82	12.71	6.31	3.08	1.376	1.000	0.727	0.325	0.518
2	9.92	6.96	4.30	2.92	1.89	1.061	0.816	0.617	0.289	0.142
3	5.84	4.54	3.18	2.35	1.64	0.978	0.765	0.584	0.277	0.137
4	4.60	3.75	2.78	2.13	1.53	0.941	0.744	0.569	0.271	0.134
5	4.03	3.36	2.57	2.02	1.48	0.920	0.727	0.559	0.267	0.132
6	3.71	3.14	2.45	1.94	1.44	0.906	0.718	0.553	0.265	0.131
7	3.50	3.00	2.36	1.90	1.42	0.896	0.711	0.519	0.263	0.130
8	3.36	2.90	2.31	1.86	1.40	0.889	0.706	0.516	0.262	0.130
9	3.25	2.82	2.26	1.83	1.38	0.883	0.703	0.513	0.261	0.129
10	3.17	2.76	2.23	1.81	1.37	0.879	0.700	0.542	0.260	0.129
11	3.11	2.72	2.20	1.80	1.36	0.876	0.697	0.540	0.260	0.129
12	3.06	2.68	2.18	1.78	1.36	0.873	0.695	0.539	0.259	0.128
13	3.01	2.65	2.16	1.77	1.35	0.870	0.694	0.538	0.259	0.128
14	2.98	2.62	2.14	1.76	1.34	0.888	0.692	0.537	0.258	0.128
15	2.95	2.60	2.13	1.75	1.34	0.866	0.691	0.536	0.258	0.128
16	2.92	2.58	2.12	1.75	1.34	0.865	0.690	0.535	0.258	0.128
17	2.90	2.57	2.11	1.74	1.33	0.863	0.890	0.534	0.257	0.128
18	2.88	2.55	2.10	1.73	1.33	0.862	0.688	0.534	0.257	0.127
19	2.86	2.54	2.09	1.73	1.33	0.861	0.688	0.532	0.257	0.127
20	2.84	2.53	2.09	1.72	1.32	0.860	0.687	0.533	0.257	0.127
21	0.83	2.52	2.08	1.72	1.32	0.859	0.686	0.532	0.257	0.127
22	2.82	2.51	2.07	1.72	1.32	0.858	0.686	0.532	0.256	0.127
23	2.81	2.50	2.07	1.71	1.32	0.858	0.685	0.532	0.256	0.127
24	2.80	2.49	2.06	1.71	1.32	0.857	0.685	0.531	0.256	0.127
25	2.79	2.48	2.06	1.71	1.32	0.856	0.684	0.531	0.256	0.127
26	2.78	2.48	2.06	1.71	1.32	0.856	0.684	0.531	0.256	0.127
27	2.77	2.47	2.05	1.70	1.31	0.855	0.684	0.531	0.256	0.127
28	2.76	2.47	2.05	1.70	1.31	0.855	0.683	0.530	0.256	0.127
29	2.76	2.46	2.04	1.70	1.31	0.854	0.683	0.530	0.256	0.127
30	2.75	2.46	2.04	1.70	1.31	0.854	0.683	0.530	0.256	0.127
40	2.70	2.42	2.02	1.68	1.30	0.854	0.681	0.529	0.255	0.126
60	2.66	2.39	2.00	1.67	1.30	0.848	0.679	0.527	0.254	0.126
120	2.62	2.36	1.98	1.66	1.29	0.845	0.677	0.526	0.254	0.126
∞	2.58	2.33	1.96	1.645	1.28	0.842	0.674	0.521	0.253	0.126

Sumber : Statistical Tables for Biological, Agricultural and Medical Research, Fisher, R.Y., dan Yates F

Table III. Oliver & Boyd, Ltd., Ediaburgh

Nilai Persentil untuk Distribusi F
(Bilangan dalam Badan Daftar menyatakan F_p ;
Baris atas untuk $p = 0,05$ dan Baris bawah untuk $p = 0,01$)



$v_2 = dk$ penyebut	$v_1 = dk$ pembilang																							
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	14	16	20	24	30	40	50	75	100	200	500	∞
1	161 4052	200 4999	216 5403	225 5625	230 5764	234 5859	237 5928	239 5981	241 6022	242 6056	243 6082	244 6106	245 6142	246 6169	248 6208	249 6234	250 6258	251 6286	252 6302	253 6323	253 6334	254 6352	254 6361	254 6366
2	18.51 98.49	19.00 99.01	19.16 99.17	19.25 99.25	19.30 99.30	19.33 99.33	19.36 99.34	19.37 99.36	19.38 99.38	19.39 99.40	19.40 99.41	19.41 99.42	19.42 99.43	19.43 99.44	19.44 99.45	19.45 99.46	19.46 99.47	19.47 99.48	19.47 99.48	19.48 99.49	19.49 99.49	19.49 99.49	19.50 99.50	19.50 99.50
3	10.13 34.12	9.55 30.81	9.28 29.46	9.12 28.71	9.01 28.24	8.94 27.91	8.88 27.67	8.84 27.49	8.81 27.34	8.78 27.23	8.76 27.13	8.74 27.05	8.71 26.92	8.69 26.83	8.66 26.69	8.64 26.60	8.62 26.50	8.60 26.41	8.58 26.30	8.57 26.27	8.56 26.23	8.54 26.18	8.54 26.14	8.53 26.12
4	7.71 21.20	6.94 18.00	6.59 16.69	6.39 15.98	6.26 15.52	6.16 15.21	6.09 14.98	6.04 14.80	6.00 14.66	5.96 14.54	5.93 14.45	5.91 14.37	5.87 14.24	5.84 14.15	5.80 14.02	5.77 13.93	5.74 13.83	5.71 13.74	5.70 13.69	5.68 13.61	5.66 13.57	5.65 13.52	5.64 13.48	5.63 13.46
5	6.61 16.26	5.79 13.27	5.41 12.06	5.19 11.39	5.05 10.97	4.95 10.67	4.88 10.45	4.82 10.27	4.78 10.15	4.74 10.05	4.70 9.96	4.68 9.89	4.64 9.77	4.60 9.68	4.56 9.55	4.53 9.47	4.50 9.38	4.46 9.29	4.44 9.24	4.42 9.17	4.40 9.13	4.38 9.07	4.37 9.04	4.36 9.02
6	5.99 13.74	5.14 10.92	4.76 9.78	4.53 9.15	4.39 8.75	4.28 8.47	4.21 8.26	4.15 8.10	4.10 7.98	4.06 7.87	4.03 7.79	4.00 7.72	3.96 7.60	3.92 7.52	3.87 7.39	3.81 7.31	3.81 7.23	3.77 7.14	3.75 7.09	3.72 7.02	3.71 6.99	3.69 6.94	3.68 6.90	3.67 6.88
7	5.59 12.25	4.74 9.55	4.35 8.45	4.12 7.85	3.97 7.46	3.87 7.19	3.79 7.00	3.73 6.81	3.68 6.71	3.63 6.62	3.60 6.54	3.57 6.47	3.52 6.35	3.49 6.27	3.44 6.15	3.41 6.07	3.38 5.98	3.34 5.90	3.32 5.85	3.29 5.78	3.28 5.75	3.25 5.70	3.24 5.67	3.23 5.65
8	5.32 11.26	4.74 8.65	4.35 7.59	4.12 7.01	3.97 6.63	3.87 6.37	3.79 6.19	3.73 6.03	3.68 5.91	3.63 5.82	3.60 5.74	3.57 5.67	3.52 5.56	3.49 5.48	3.44 5.36	3.41 5.28	3.38 5.20	3.34 5.11	3.32 5.06	3.29 4.96	3.28 4.91	3.25 4.88	3.24 4.86	3.23 4.86
9	5.12 10.56	4.26 8.02	3.86 6.99	3.63 6.42	3.48 6.06	3.37 5.80	3.29 5.62	3.23 5.47	3.18 5.35	3.13 5.26	3.10 5.18	3.07 5.11	3.02 5.00	2.98 4.92	2.93 4.80	2.90 4.73	2.86 4.64	2.82 4.56	2.80 4.51	2.77 4.45	2.76 4.41	2.73 4.36	2.72 4.33	2.71 4.31
10	4.96 10.04	4.10 7.56	3.71 6.55	3.48 5.99	3.33 5.64	3.22 5.39	3.14 5.21	3.07 5.06	3.02 4.95	2.97 4.85	2.94 4.78	2.91 4.71	2.86 4.60	2.82 4.52	2.77 4.41	2.74 4.33	2.70 4.25	2.67 4.17	2.64 4.12	2.61 4.05	2.59 4.01	2.56 3.96	2.55 3.93	2.54 3.91

Lanjutan Distribusi F

$v_2 = dk$	$v_1 = dk$ pembilang																							
penyebut	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	14	16	20	24	30	40	50	75	100	200	500	∞
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.86	2.82	2.79	2.74	2.70	2.65	2.61	2.57	2.53	2.50	2.47	2.45	2.42	2.41	2.40
	9.65	7.20	6.22	5.67	5.32	5.07	4.88	4.74	4.63	4.54	4.46	4.40	4.29	4.21	4.10	4.02	3.94	3.86	3.80	3.74	3.70	3.66	3.62	3.60
12	4.75	3.88	3.49	3.26	3.11	3.00	2.92	2.85	2.80	2.76	2.72	2.69	2.64	2.60	2.54	2.50	2.46	2.42	2.40	2.36	2.35	2.32	2.31	2.30
	9.33	6.93	5.95	5.41	5.06	4.82	4.65	4.50	4.39	4.30	4.22	4.16	4.05	3.98	3.86	3.78	3.70	3.61	3.56	3.49	3.46	3.41	3.38	3.36
13	4.67	3.80	3.41	3.18	3.02	2.92	2.84	2.77	2.72	2.67	2.63	2.60	2.55	2.51	2.46	2.42	2.38	2.34	2.32	2.28	2.26	2.24	2.31	2.30
	9.07	6.70	5.74	5.20	4.86	4.62	4.44	4.30	4.19	4.10	4.02	3.96	3.85	3.78	3.67	3.59	3.51	3.42	3.37	3.30	3.27	3.21	3.18	3.16
14	4.67	3.80	3.41	3.18	3.02	2.92	2.84	2.77	2.72	2.67	2.63	2.60	2.55	2.51	2.46	2.42	2.38	2.34	2.32	2.28	2.26	2.24	2.22	2.21
	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	3.51	3.43	3.34	3.26	3.21	3.14	3.11	3.06	3.02	3.00
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.70	2.64	2.59	2.55	2.51	2.48	2.43	2.39	2.33	2.29	2.25	2.21	2.18	2.15	2.12	2.10	2.06	2.07
	8.68	6.36	5.42	4.89	4.56	4.32	4.14	4.00	3.89	3.80	3.73	3.67	3.56	3.48	3.36	3.29	3.20	3.12	3.07	3.00	2.97	2.92	2.89	2.87
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	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	2.02	2.01
	8.53	6.23	5.29	4.77	4.44	4.20	4.03	3.89	3.78	3.69	3.61	3.55	3.45	3.37	3.25	3.18	3.10	3.01	2.96	2.89	2.86	2.80	2.77	2.75
17	4.45	3.56	3.20	2.96	2.81	2.70	2.62	2.55	2.50	2.45	2.41	2.38	2.33	2.29	2.23	2.19	2.15	2.11	2.08	2.04	2.02	1.99	1.97	1.96
	8.40	6.11	5.18	4.67	4.34	4.10	3.93	3.79	3.68	3.59	3.52	3.45	3.35	3.27	3.16	3.08	3.00	2.92	2.86	2.79	2.76	2.70	2.67	2.65
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.29	2.25	2.19	2.15	2.11	2.07	2.04	2.00	1.98	1.95	1.93	1.92
	8.28	6.01	5.09	4.58	4.25	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	2.59	2.57
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.55	2.48	2.43	2.38	2.34	2.31	2.26	2.21	2.15	2.11	2.07	2.02	2.00	1.96	1.94	1.91	1.90	1.88
	8.18	5.93	5.01	4.50	4.17	3.94	3.77	3.63	3.52	3.43	3.36	3.30	3.19	3.12	3.00	2.92	2.84	2.76	2.70	2.63	2.60	2.54	2.51	2.49
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.52	2.45	2.40	2.35	2.31	2.26	2.23	2.18	2.12	2.08	2.08	1.99	1.96	1.92	1.90	1.87	1.85	1.84
	8.10	5.85	4.94	4.43	4.10	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	2.53	2.47	2.44	2.42
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.20	2.15	2.09	2.05	2.00	1.96	1.93	1.89	1.87	1.84	1.82	1.81
	8.02	5.78	4.87	4.37	4.04	3.81	3.65	3.51	3.40	3.31	3.24	3.17	3.07	2.99	2.88	2.80	2.72	2.63	2.58	2.51	2.47	2.42	2.38	2.36
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	1.91	1.87	1.84	1.81	1.80	1.78
	7.94	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	2.58	2.53	2.46	2.42	2.37	2.33	2.31
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.45	2.38	2.32	2.28	2.24	2.20	2.14	2.10	2.04	2.00	1.96	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79	1.77	1.76
	7.88	5.66	4.76	4.26	3.94	3.71	3.54	3.41	3.30	3.21	3.14	3.07	2.97	2.89	2.78	2.70	2.62	2.53	2.48	2.41	2.37	2.32	2.28	2.26
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	1.86	1.82	1.80	1.76	1.74	1.73
	7.82	5.61	4.72	4.22	3.90	3.67	3.50	3.36	3.25	3.17	3.09	3.03	2.93	2.85	2.74	2.66	2.58	2.49	2.44	2.36	2.33	2.27	2.23	2.21
25	4.24	3.38	2.99	2.76	2.60	2.49	2.41	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.11	2.06	2.00	1.96	1.92	1.87	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72	1.71
	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	2.29	2.23	2.19	2.17

Lanjutan Distribusi F

$v_2 = dk$	$v_1 = dk$ pembilang																							
penyebut	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	14	16	20	24	30	40	50	75	100	200	500	∞
26	4.22	3.37	2.89	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.10	2.05	1.99	1.95	1.90	1.85	1.82	1.78	1.76	1.72	1.70	1.69
	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	2.66	2.58	2.50	2.41	2.36	2.28	2.25	2.19	2.15	2.13
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.30	2.25	2.20	2.16	2.13	2.08	2.03	1.97	1.93	1.88	1.84	1.80	1.76	1.74	1.71	1.68	1.67
	7.68	5.49	4.60	4.11	3.79	3.56	3.39	3.26	3.14	3.06	2.98	2.93	2.83	2.74	2.63	2.55	2.47	2.38	2.33	2.25	2.21	2.16	2.12	2.10
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.44	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.06	2.02	1.96	1.91	1.87	1.81	1.78	1.75	1.72	1.69	1.67	1.65
	7.64	5.45	4.57	4.07	3.76	3.53	3.36	3.23	3.11	3.03	2.95	2.90	2.80	2.71	2.60	2.52	2.44	2.35	2.30	2.22	2.18	2.13	2.09	2.06
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.54	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.05	2.00	1.94	1.90	1.85	1.80	1.77	1.73	1.71	1.68	1.65	1.64
	7.60	5.52	4.54	4.04	3.73	3.50	3.33	3.20	3.08	3.00	2.92	2.87	2.77	2.68	2.57	2.49	2.41	2.32	2.27	2.19	2.15	2.10	2.06	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.34	2.27	2.21	2.16	2.12	2.09	2.04	1.99	1.93	1.89	1.84	1.79	1.76	1.72	1.69	1.66	1.64	1.62
	7.56	5.39	4.51	4.02	3.70	3.47	3.30	3.17	3.06	2.98	2.90	2.84	2.74	2.66	2.55	2.47	2.38	2.29	2.24	2.16	2.13	2.07	2.03	2.01
32	4.15	3.30	2.90	2.67	2.51	2.40	2.32	2.25	2.19	2.14	2.10	2.07	2.02	1.97	1.91	1.86	1.82	1.76	1.74	1.69	1.67	1.64	1.61	1.59
	7.50	5.34	4.46	3.97	3.66	3.42	3.25	3.12	3.01	2.94	2.86	2.80	2.70	2.62	2.51	2.42	2.34	2.25	2.20	2.12	2.08	2.02	1.98	1.96
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.30	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.00	1.95	1.89	1.84	1.80	1.74	1.71	1.67	1.64	1.61	1.59	1.57
	7.44	5.29	4.42	3.93	3.61	3.38	3.21	3.08	2.97	2.89	2.82	2.76	2.66	2.58	2.47	2.38	2.30	2.21	2.15	2.08	2.04	1.98	1.94	1.91
36	4.11	3.26	2.80	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.10	2.06	2.03	1.89	1.93	1.87	1.82	1.78	1.72	1.69	1.65	1.62	1.59	1.56	1.55
	7.39	5.25	4.38	3.89	3.58	3.35	3.18	3.04	2.94	2.86	2.78	2.72	2.62	2.54	2.43	2.35	2.26	2.17	2.12	2.04	2.00	1.94	1.90	1.87
38	4.10	3.25	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.96	1.92	1.85	1.80	1.76	1.71	1.67	1.63	1.60	1.57	1.54	1.53
	7.35	5.21	4.34	3.86	3.54	3.32	3.15	3.02	2.91	2.82	2.75	2.69	2.59	2.51	2.40	2.32	2.22	2.14	2.08	2.00	1.97	1.90	1.86	1.84
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.07	2.04	2.00	1.95	1.90	1.84	1.79	1.74	1.69	1.66	1.61	1.59	1.55	1.53	1.51
	7.31	5.18	4.31	3.83	3.51	3.29	3.12	2.99	2.88	2.80	2.73	2.66	256.00	2.49	2.37	2.29	2.20	2.11	2.05	1.97	1.94	1.88	1.84	1.81
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.02	1.99	1.94	1.89	1.82	1.78	1.73	1.68	1.64	1.60	1.57	1.54	1.51	1.49
	7.27	5.15	4.29	3.80	3.49	3.26	3.10	2.96	2.86	2.77	2.70	2.64	2.54	2.46	2.35	2.26	2.17	2.08	2.02	1.94	1.91	1.85	1.80	1.78
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.92	1.88	1.81	1.76	1.72	1.66	1.63	1.58	1.56	1.52	1.50	1.48
	7.24	5.12	4.26	3.78	3.46	3.24	3.07	2.94	2.84	2.75	2.68	2.62	2.52	2.44	2.32	2.24	2.15	2.06	2.00	1.92	1.88	1.82	1.78	1.75
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.14	2.09	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	1.48	1.46
	7.21	5.10	4.24	3.76	3.44	3.22	3.05	2.92	2.82	2.73	2.66	2.60	2.50	2.42	2.30	2.22	2.13	2.04	1.98	1.90	1.86	1.80	1.76	1.72
48	4.04	3.19	2.80	2.56	2.41	2.30	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.90	1.86	1.79	1.74	1.70	1.64	1.61	1.56	1.53	1.50	1.47	1.45
	7.19	5.08	4.22	3.74	3.42	3.20	3.04	2.90	2.80	2.71	2.64	2.58	2.48	2.40	2.28	2.20	2.11	2.02	1.96	1.88	1.84	1.78	1.73	1.70
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.90	1.85	1.78	1.74	1.69	1.63	1.60	1.55	1.52	1.48	1.46	1.44
	7.17	5.06	4.20	3.72	3.44	3.18	3.02	2.88	2.78	2.70	2.62	2.56	2.16	2.39	2.26	2.18	2.10	2.00	1.91	1.86	1.82	1.76	1.71	1.68

Lanjutan Distribusi F

$v_2 = dk$	$v_1 = dk$ pembilang																							
penyebut	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	14	16	20	24	30	40	50	75	100	200	500	∞
55	4.02	3.17	2.78	2.51	3.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.97	1.93	1.88	1.83	1.76	1.72	1.67	1.61	1.58	1.52	1.50	1.46	1.43	1.41
	7.12	5.01	4.16	3.68	3.37	3.15	2.98	2.85	2.75	2.66	2.59	2.53	2.43	2.35	2.23	2.15	2.00	1.96	1.90	1.82	1.78	1.71	1.66	1.64
60	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.17	2.10	2.01	1.99	1.95	1.92	1.86	1.81	1.75	1.70	1.65	1.59	1.56	1.50	1.18	1.44	1.41	1.39
	7.08	4.98	4.13	3.63	3.31	3.12	2.95	2.82	2.72	2.03	2.36	2.30	2.10	2.32	2.20	2.12	2.03	1.93	1.87	1.79	1.71	1.68	1.63	1.60
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.21	2.15	2.08	2.02	1.98	1.94	1.90	1.85	1.80	1.73	1.68	1.63	1.57	1.51	1.49	1.46	1.42	1.39	1.37
	7.01	4.95	4.10	3.62	3.31	3.09	2.93	2.79	2.70	2.61	2.51	2.47	2.37	2.30	2.18	2.09	2.00	1.90	1.81	1.76	1.71	1.61	1.60	1.56
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.32	2.11	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.81	1.79	1.72	1.67	1.62	1.56	1.53	1.47	1.45	1.40	1.37	1.35
	7.01	4.92	4.08	3.60	3.29	3.07	2.91	2.77	2.67	2.59	2.51	2.45	2.35	2.28	2.15	2.07	1.98	1.88	1.82	1.74	1.69	1.63	1.56	1.53
80	3.96	3.11	2.72	2.18	2.33	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.88	1.82	1.77	1.70	1.65	1.60	1.51	1.51	1.45	1.42	1.38	1.35	1.32
	6.96	4.86	4.04	3.58	3.25	3.01	2.87	2.71	2.61	2.55	2.18	2.11	2.32	2.21	2.11	2.03	1.94	1.84	1.78	1.70	1.65	1.57	1.52	1.49
100	3.91	3.09	2.70	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.79	1.75	1.68	1.63	1.57	1.51	1.18	1.12	1.39	1.34	1.30	1.28
	6.90	4.82	3.98	3.51	3.20	2.99	2.82	2.69	2.59	2.51	2.13	2.36	2.26	2.19	2.06	1.98	1.89	1.79	1.73	1.64	1.59	1.51	1.46	1.43
125	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.77	1.72	1.65	1.60	1.55	1.49	1.45	1.39	1.36	1.31	1.27	1.25
	6.81	4.78	3.94	3.17	3.17	2.95	2.79	2.65	2.56	2.17	2.40	2.33	2.23	2.15	2.03	1.94	1.85	1.75	1.68	1.59	1.54	1.46	1.40	1.37
150	3.91	3.06	2.67	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.76	1.71	1.64	1.59	1.51	1.47	1.44	1.37	1.34	1.29	1.25	1.22
	6.81	4.75	3.91	3.14	3.13	2.92	2.76	2.62	2.53	2.44	2.37	2.30	2.20	2.12	2.00	1.91	1.83	1.72	1.66	1.56	1.51	1.43	1.37	1.33
200	3.86	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.74	1.69	1.62	1.57	1.52	1.45	1.42	1.35	1.32	1.26	1.22	1.19
	6.79	4.74	3.88	3.41	3.11	2.90	2.73	2.60	2.50	2.41	2.34	2.28	2.17	2.09	1.97	1.88	1.79	1.69	1.62	1.53	1.48	1.39	1.33	1.28
400	3.86	3.02	2.62	2.39	2.23	2.12	2.03	1.96	1.90	1.85	1.81	1.78	1.72	1.67	1.60	1.54	1.49	1.42	1.38	1.32	1.28	1.22	1.16	1.13
	6.70	4.66	3.83	3.36	3.06	2.85	2.69	2.55	2.46	2.37	2.29	2.23	2.12	2.04	1.92	1.84	1.74	1.64	1.57	1.47	1.42	1.32	1.24	1.19
1000	3.85	3.00	2.61	2.38	2.22	2.10	2.02	1.95	1.89	1.84	1.80	1.76	1.70	1.65	1.58	1.53	1.47	1.41	1.36	1.30	1.26	1.19	1.13	1.08
	6.68	1.62	3.80	3.34	3.04	2.82	2.66	2.53	2.13	2.34	2.26	2.20	2.09	2.01	1.89	1.81	1.71	1.61	1.54	1.44	1.38	1.28	1.19	1.11
∞	3.84	2.99	2.60	2.37	2.21	2.09	2.01	1.94	1.88	1.83	1.79	1.75	1.69	1.64	1.57	1.52	1.46	1.40	1.35	1.28	1.24	1.17	1.11	1.00
	6.64	4.60	3.78	3.32	3.02	2.80	2.64	2.51	2.41	2.32	2.24	2.18	2.07	1.99	1.87	1.79	1.69	1.59	1.52	1.41	1.36	1.25	1.15	1.00

Sumber : Elementary Statistics, Hoel, P.G., John Wiley & Sons, Inc., New York, 1960

Izin Khusus pada penulis

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Yuni Sri Wahyuningsih, lahir di Pulogadung Jakarta Timur pada tanggal 12 Juni 1989 dari pasangan keluarga Sumarno dan Nurhayati, anak pertama dari tiga bersaudara. Bertempat tinggal di Perum Karawang Baru Blok B.8 No.16, Cikampek Kab. Karawang Jawa Barat. Pendidikan formal yang telah dijalani yaitu

dimulai dari TK Al-Wathoniah Jakarta Timur, kemudian lulus dari SDN Jatinegara 01 Pagi, Pulogadung Jakarta Timur pada tahun 2001. Pada tahun yang sama melanjutkan studi ke SLTP N 02 Cikampek, kemudian lanjut studi ke SMAN 1 Jatisari Kab. Karawang dan lulus pada tahun 2007.

Pada tahun yang sama melalui jalur mandiri PENMABA diterima menjadi mahasiswi Universitas Negeri Jakarta (UNJ), Fakultas Ekonomi, Jurusan Ekonomi dan Administrasi, Program Studi Pendidikan Tata Niaga.

Selama masa kuliah mempunyai pengalaman mengajar di SMKN 40 Utan Kayu, Jakarta Timur. Sebagai guru bidang studi Pemasaran, mempunyai pengalaman kerja lapangan pada PT. Kramayudha Tiga Berlian Motors (KTB), Pulomas Jakarta Timur sebagai *staff* magang di *Internal Affairs Departement Section 1*.