

**HUBUNGAN BUDAYA KERJA DENGAN PRODUKTIVITAS  
KERJA KARYAWAN PADA INDUSTRI GENTENG  
JATIWANGI DI KABUPATEN MAJALENGKA**

**(Studi Kasus di Sentra/Desa Sukaraja Kecamatan Jatiwangi)**

**HANA RATNA KARTIKA**

**8125087850**



**Skripsi ini ditulis untuk memenuhi salah satu persyaratan mendapatkan  
Gelar Sarjana Pendidikan Pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri  
Jakarta**

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN EKONOMI  
KONSENTRASI PENDIDIKAN EKONOMI KOPERASI  
JURUSAN EKONOMI DAN ADMINISTRASI  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA  
2013**

**CORRELATION BETWEEN WORK CULTURE WITH WORK  
PRODUCTIVITY OF EMPLOYEES AT GENTENG  
INDUSTRY OF JATIWANGI IN MAJALENGKA REGENCY**

**(Case Study At Sentra Sukaraja in Kecamatan Jatiwangi)**

**HANA RATNA KARTIKA**

**8125087850**



**Scripton is Written as Part Of Bachelor Degree in Education  
Accomplishment**

**STUDY PROGRAM OF ECONOMIC  
CONCENTRATION IN COOPERATIVE ECONOMIC  
DEPARTMENT OF ECONOMIC AND ADMINISTRATION  
FACULTY OF ECONOMIC  
STATE UNIVERSITY OF JAKARTA  
2013**

## ABSTRAK

**HANA RATNA KARTIKA.** *Hubungan Antara Budaya Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan Pada Indudtri Genteng Jatiwangi Di Kabupaten Majalengka.* Skripsi. Jakarta: Program Studi Pendidikan Ekonomi, Konsentrasi Pendidikan Ekonomi Koperasi, jurusan Pendidikan Ekonomi dan Administrasi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta, 2013.

Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan pengetahuan berdasarkan data dan fakta yang tepat, valid dan dapat dipercaya, yang dilakukan dari bulan September 2012 sampai April 2013. Metode penelitian yang digunakan adalah metode survei dengan pendekatan korelasional. Populasi penelitian ini adalah seluruh perusahaan yang ada di Sukaraja Wetan dan Sukaraja Kulon berjumlah 32 perusahaan, yang kemudian diambil sampel perusahaan sebanyak 20% dari populasi yaitu 7 perusahaan. Dari 7 perusahaan diambil kembali sampel karyawan sebanyak 20% dari masing-masing perusahaan sehingga sampel karyawan berjumlah 106 orang.

Hasil pengujian atau analisis data sebagai berikut: Persamaan regresi yang diperoleh adalah  $\hat{Y} = 18,51 + 0,403X$ . Dari hasil uji persyaratan analisis diperoleh galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi normal ( $L_h = 0,078 < L_t = 0,086$ ). Uji keberartian dan kelinearan regresi dengan mempergunakan table Analisis Varians (ANOVA) diperoleh  $F_h = 53,06 > F_t = 3,98$  hal ini menunjukkan bahwa regresi signifikan. Dan uji kelinearan regresi menghasilkan  $F_h = 0,89 < F_t = 1,80$ . Hal ini menunjukkan regresi linier. Uji hipotesis dilakukan dengan uji keberartian koefisien korelasi *Product Moment* dengan  $r_{xy} = 0,581$  dan t hitung sebesar 7,28 sedangkan t tabel 1,67. Karena  $t_h > t_t$  maka  $H_0$  ditolak,  $H_1$  diterima, yang artinya terdapat hubungan positif antara Budaya Kerja dengan Produktivitas Kerja.

Perhitungan koefisien determinasi menunjukkan bahwa 33,78% variasi produktivitas kerja (variabel Y) ditentukan oleh Budaya Kerja (variabel X). Dengan implikasi bahwa dengan meningkatkan Budaya Kerja maka akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan tersebut.

**Kata Kunci:** Budaya Kerja, Produktivitas Kerja

## ABSTRACT

**HANA RATNA KARTIKA.** *Correlation Between Work Culture And Work Productivity Employees At Genteng Industry Of Jatiwahi In Majalengka Regency. The Scientific Paper. Jakarta: Study Program of Economic Education. Concentration of Cooperative Economi Education. Departement of Economi and Administration. Faculty of Economic State Univercity of Jakarta. 2013.*

*The purpose of this research is to get a valid and reliable data or fact to know the correlation between work culture with work productivity employees At Genteng Industry Of Jatiwahi In Majalengka Regency. This research has been done from September 2012 until April 2013. The methode of research is survey with correlation approach. Population in this research is all the company in the Sukaraja Wetan and Sukaraja Kulon with total 32 company, and choosed sample company 20% from total populasi is 7 company. From 7 company choosed again for sample employee 20% from each company, so total sample is 106 respondents.*

*Results of data analysis techniques as follows: by finding regression equation, that is  $\hat{Y} = 18,51 + 0,403X$ . Requirements analysis of test results obtained by the estimated error regression Y againts X has normal distribution ( $L_h = 0,078 < L_t = 0,086$ ). Test significance and linearity regressions table analisys varians (ANOVA) gtting  $F_h = 53,06 > F_t = 3,98$ , this is showingthe regression is significan. And test linearity regression getting  $F_h = 0,89 < F_t = 1,59$ , this is show that the regression is linear. The hypothesis test has been done with correlations coefficient significance test product moment is  $r_{xy} = 0,581$  and t count 7,28, whereas t table 1,67. Because  $t_h > t_t$ , so  $H_0$  is rejected,  $H_1$  is accepted, that means there are positif correlation between work culture with work productivity.*

*Counting determination coefficient that 33,78% variation of work productivity (Y variable) depended by work culture (X variable). The implication increased work culture, will increase the work productivity employees.*

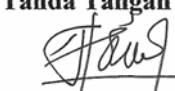
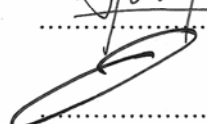

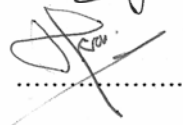
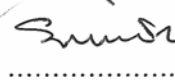
**Keywords:** *Work Culture, Work Productivity*

## LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Penanggung Jawab  
Dekan Fakultas Ekonomi



Drs. Dedi Purwana, ES., M.Bus  
NIP. 196712071992031001

Nama	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
1. <u>Dr. Siti Nurjanah, SE, M.Si</u> NIP. 19720114199802 2 001	Ketua		17/7-13
2. <u>K. Dianta A. Sebayang, S.Ip, M.E</u> NIP. 198009242008121002	Sekretaris		18/7-13
3. <u>Dra. Endang Sri Rahayu, M.Pd</u> Nip. 195303201982032001	Penguji Ahli		19/7-13
4. <u>Dr. I Ketut R. S, M.Si</u> NIP. 19560271986021001	Pembimbing I		23/7-13
5. <u>Dra. Rd. Tuty Sariwulan, M.Si</u> NIP. 195807221986032001	Pembimbing II		19/7-13

Tanggal Lulus: 17 JULI 2013

## LEMBAR ORIGINALITAS

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 dikemudian 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 Univeritas Negeri Jakarta.

Jakarta, Juli 2013  
Yang membuat pernyataan



Hana Ratna Kartika  
No. Reg: 8125087850

## **KATA PENGANTAR**

Puji syukur kita panjatkan ke hadirat Allah SWT karena atas limpahan rahmat dan karunia Nya serta memberikan kemudahan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

Penulisan skripsi merupakan salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan di Universitas Negeri Jakarta.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis banyak mendapat bantuan dari berbagai pihak, maka pada kesempatan ini sepantasnyalah penulis menyampaikan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada:

1. Bapak Dr. I Ketut R. Sudiarditha, M.Si., selaku dosen pembimbing I dan Ibu Dra. Rd. Tuty Sariwulan, M.Si., selaku dosen pembimbing II yang telah membimbing peneliti sejak awal penyusunan proposal hingga skripsi ini selesai serta selalu memberikan dukungan kepada peneliti untuk terus berusaha menghasilkan skripsi yang berkualitas.
2. Bapak Drs. Dedi Purwana E.S, M.Bus Selaku Dekan Fakultas Ekonomi. Bapak Drs. Nurdin Hidayat MM, M.Si Selaku Ketua Jurusan Ekonomi dan Administrasi. Bapak Dr. Saparuddin, M.Si., Selaku Ketua Program Studi Pendidikan Ekonomi. Ibu Dr. Siti Nurjanah, SE, MSi., selaku Ketua Konsentrasi Pendidikan Ekonomi Koperasi, dan seluruh dosen Jurusan Ekonomi dan Administrasi.

3. Kedua orangtua tercinta Bapak Hadi Sutopo dan Ibu Ida Susila S, ketiga adikku Irvan Firdaus, Ikhsan Farissi, dan Hanifah Khairani S, serta seluruh keluarga besar.
4. Bapak Aceng Jaelani, SE, serta Bapak Deden yang telah turut membantu dalam penyelesaian skripsi ini.
5. Kepada teman-teman Ekop Non Reg 2008 yang telah sama-sama berjuang baik suka maupun duka dalam penyusunan skripsi ini dan kepada orang-orang yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu.

Semoga hasil penelitian ini bermanfaat untuk semua pihak yang memerlukan bahan referensi. Namun demikian, peneliti masih banyak kekurangan yang terdapat dalam skripsi ini sehingga tidak menutup kemungkinan untuk melakukan penelitian lanjutan bagi peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian yang sama.

Jakarta, Juli 2013

Penulis



## LEMBAR MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Pengetahuan adalah kekuatan”

“Pendidikan merupakan perlengkapan terbaik untuk hari tua”

(Aristoteles)

*“Pelajarilah ilmu.*

*Barangsiapa mempelajari karena Allah, itu taqwa.*

*Menuntutnya, itu ibadah.*

*Mengulang-ulangnya, itu tasbih.*

*Membahasnya, itu jihad.*

*Mengajarkannya pada orang yang tidak tahu, itu sedekah.*

*Memberikannya kepada ahlinya, itu mendekatkan diri kepada Allah”*

*(Abusy Syaikh Ibnu Hibban dan Ibnu Abdil Barr, Ilya A-Ghozali, 1986)*

### ***Skripsi ini ku persembahkan:***

*Kepada Ibu dan Papah tercinta, ku persembahkan sepenuh hati, selaksa asa untuk hadiah indah dalam hidupku serta kepada adik dan seluruh keluarga besar serta orang-orang yang telah membuatku menjadi seperti sekarang. Semoga Allah SWT membalas semua kebaikan yang telah diberikan amien.*

*Kepada sahabat-sahabatku Diah Riyanitasari dan Nur Rachmah Waty yang senantiasa memberikan semangat. Cemuungguudh....!*

*Teruntuk sahabat terbaikku Andi Saptari, teimakasih telah meluangkan waktu dan tenaganya ketika menyebar kuisisioner.....*

*Skripsi ini adalah salah satu wujud bakti ku dan sebagai kunci awal kesuksesanku.*

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>JUDUL PENELITIAN</b> .....	i
<b>TITLE</b> .....	ii
<b>ABSTRAK</b> .....	iii
<b>ABSTRACT</b> .....	vi
<b>LEMBAR PERSETUJUAN</b> .....	v
<b>LEMBAR ORIGINALITAS</b> .....	vi
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	vii
<b>LEMBAR MOTTO DAN PERSEMBAHAN</b> .....	ix
<b>DAFTAR ISI</b> .....	x
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xii
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xiv
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xv
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	9
C. Pembatasan Masalah .....	9
D. Perumusan Masalah .....	10
E. Kegunaan Penelitian .....	10
<b>BAB II PENYUSUNAN KERANGKA TEORETIS DAN PENGAJUAN HIPOTESIS</b>	
A. Deskripsi Teoretis.....	11
1. Produktivitas Kerja .....	11
2. Budaya Kerja .....	20
3. Penelitian Terdahulu .....	31
B. Kerangka Berpikir .....	31
C. Perumusan Hipotesis .....	33
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN</b>	
A. Tujuan Penelitian .....	34
B. Tempat dan Waktu Penelitian .....	34
C. Metode Penelitian .....	34
D. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel .....	35
E. Instrumen Penelitian.....	37

F. Konstelasi Hubungan Antar Variabel .....	43
G. Teknik Analisis Data .....	43
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
A. Gambaran Umum Daerah Penelitian dan Responden .....	49
1. Gambaran Umum Daerah Penelitian .....	49
2. Gambaran Umum Responden .....	52
B. Deskripsi Data .....	58
1. Data Variabel (Y) Produktivitas Kerja .....	56
2. Data Variabel (X) Budaya Kerja .....	63
C. Analisis Data .....	67
1. Perhitungan Persamaa Regresi .....	67
2. Uji Persyaratan Analisis .....	69
3. Uji Hipotesis .....	70
D. Interpretasi Hasil Penelitian .....	73
E. Keterbatasan Penelitian .....	75
<b>BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN</b>	
A. Kesimpulan .....	76
B. Implikasi .....	76
C. Saran .....	77
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>79</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>82</b>
<b>RIWAYAT HIDUP .....</b>	<b>163</b>

## DAFTAR LAMPIRAN

<b>Lampiran</b>	<b>Judul</b>	<b>Halaman</b>
1.	Data Hasil Uji Coba Variabel X .....	82
2.	Hasil Perhitungan Validitas Variabel X .....	83
3.	Langkah Perhitungan Validitas Variabel X .....	84
4.	Perhitungan Kembali Validitas Variabel X .....	85
5.	Hasil Perhitungan Kembali Validitas Variabel X .....	86
6.	Data Hasil Uji Reliabilitas Variabel X .....	87
7.	Data Hasil Uji Coba Variabel Y .....	88
8.	Hasil Perhitungan Validitas Variabel Y .....	89
9.	Langkah Perhitungan Validitas Variabel Y .....	90
10.	Perhitungan Kembali Validitas Variabel Y .....	91
11.	Hasil Perhitungan Kembali Validitas Variabel Y .....	92
12.	Data hasil Uji Reliabilitas Variabel Y .....	93
13.	Data Mentah Variabel X .....	94
14.	Data Mentah Variabel Y .....	96
15.	Proses Perhitungan Menggambar Grafik Histogram Variabel X .....	98
16.	Grafik Histogram Variabel X .....	99
17.	Proses Perhitungan Menggambar Grafik Histogram Variabel Y .....	100
18.	Grafik Histogram Variabel Y .....	101
19.	Data Mentah Variabel X dan Y .....	102
20.	Tabel Perhitungan Rata-rata, Varians, dan Simpangan Baku .....	104
21.	Perhitungan Rata-rata, Varians, dan Simpangan Baku .....	106
22.	Data Berpasangan Variabel X dan Variabel Y .....	107
23.	Proses Perhitungan Mencari Persamaan Regresi .....	109
24.	Tabel Perhitungan Persamaan Regresi .....	110
25.	Grafik Persamaan Regresi .....	112
26.	Tabel Perhitungan Rata-rata, Varians, dan Simpangan Baku .....	113
27.	Perhitungan Rata-rata, Varians, dan Simpangan Baku	

	Persamaan Regresi .....	115
28.	Tabel Perhitungan Normalitas Galat taksiran Y atas X Dengan Uji Liliefors .....	116
29.	Perhitungan Uji Normalitas Galat Taksiran .....	118
30.	Perhitungan Uji Kelinieran Regresi .....	119
31.	Perhitungan Uji Keberartian Regresi .....	120
32.	Tabel Perhitungan Jumlah Kuadrat Galat .....	122
33.	Tabel ANAVA Untuk Uji Keberartian Dan Uji Kelinieran regresi.....	124
34.	Mencari Koefisien Korelasi Dengan Rumus <i>Product Moment</i> .....	125
35.	Perhitungan Uji Keberartian Koefisien Korelasi ( Uji- <i>t</i> ) .....	126
36.	Koefisien Determinasi .....	127
37.	Perhitungan Indikator Dominan Variabel X .....	128
38.	Perhitungan Sub Indikator Dominan Variabel X .....	129
39.	Perhitungan Indikator Dominan Variabel Y .....	130
40.	Tabel Nilai <i>r</i> Untuk <i>Product Moment</i> .....	131
41.	Nilai Kritis L Untuk Uji Liliefors .....	132
42.	Daftar Nilai Persentil Untuk Distribusi F .....	133
43.	Nilai Distribusi <i>t</i> .....	137
44.	Tabel Kurva Normal Presntase .....	138
45.	Instrument Penelitian Uji Coba .....	139
46.	Instrument Penelitian Final .....	146
47.	Permohonan Izin Penelitian .....	153
48.	Surat Keterangan Penelitian .....	154
49.	Jumlah Mesin dan Tahun Berdiri Perusahaan Genteng Jatiwangi Sentra Sukaraja Wetan dan Sukaraja Kulon .....	162

## DAFTAR TABEL

<b>Nomor</b>	<b>Judul</b>	<b>Halaman</b>
I.1	Banyaknya Perusahaan Industri Besar Dan Sedang Menurut Produksi Utama Tahun 2010 .....	6
I.2	Produktivitas Kerja Industri Genteng Jatiwangi Sentra/Desa Sukaraja Kulon dan Sukaraja Wetan .....	7
III.1	Sampel Sentra .....	36
III.2	Sampel Pabrik dan Sampel Responden .....	36
III.3	Kisi-kisi Instrumen Produktivitas Kerja .....	38
III.4	Skala Penilaian Produktivitas kerja .....	38
III.5	Kisi-kisi Instrumen Budaya Kerja .....	41
III.6	Skala Penilaian Budaya Kerja .....	41
III.7	Konstelasi Hubungan Antar Variabel .....	43
III.8	Tabel Analisa Varians Regresi Linier Sederhana .....	47
IV.1	Distribusi Frekuensi Berdasarkan Daerah Domisili .....	52
IV.2	Distribusi Frekuensi Berdasarkan Jenis Kelamin .....	54
IV.3	Distribusi Frekuensi Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	55
IV.4	Distribusi Frekuensi Berdasarkan Penghasilan .....	56
IV.5	Distribusi Frekuensi Berdasarkan Umur .....	57
IV.6	Distribusi Frekuensi Produktivitas Kerja Karyawan .....	60
IV.7	Rata-rata Hitung Skor Produktivitas Kerja Karyawan .....	62
IV.8	Rata-rata Produktivitas Tenaga Kerja .....	62
IV.9	Distribusi Frekuensi Budaya Kerja .....	64
IV.10	Rata-rata Hitung Skor Budaya kerja .....	66
IV.11	Rata-rata Hitung Skor Sub Indikator Budaya Kerja .....	66
IV.12	Tabel Anava Untuk Pengujian Keberartian dan Linieritas atas Persamaan Regresi Budaya Kerja dengan Budaya Kerja .....	71
IV.13	Interpretasi Koefisien Korelasi <i>Product Moment</i> .....	72

## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar</b>	<b>Judul</b>	<b>Halaman</b>
IV.1	Diagram Pie Frekuensi Karyawan Berdasarkan Domisili .....	53
IV.2	Diagram Pie Frekuensi Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin.....	54
IV.3	Diagram Pie Frekuensi Karyawan Berdasarkan Pendidikan .....	55
IV.4	Diagram Pie Frekuensi Karyawan Berdasarkan Penghasilan .....	57
IV.5	Diagram Pie Frekuensi Karyawan Berdasarkan Umur .....	58
IV.6	Grafik Histogram (Y) Produktivitas Kerja Karyawan .....	61
IV.7	Grafik Histogram (X) Budaya Kerja .....	65
IV.8	Grafik Persamaan Garis Regresi .....	68

## ABSTRAK

**HANA RATNA KARTIKA.** *Hubungan Antara Budaya Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan Pada Indudtri Genteng Jatiwangi Di Kabupaten Majalengka.* Skripsi. Jakarta: Program Studi Pendidikan Ekonomi, Konsentrasi Pendidikan Ekonomi Koperasi, jurusan Pendidikan Ekonomi dan Administrasi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta, 2013.

Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan pengetahuan berdasarkan data dan fakta yang tepat, valid dan dapat dipercaya, yang dilakukan dari bulan September 2012 sampai April 2013. Metode penelitian yang digunakan adalah metode survei dengan pendekatan korelasional. Populasi penelitian ini adalah seluruh perusahaan yang ada di Sukaraja Wetan dan Sukaraja Kulon berjumlah 32 perusahaan, yang kemudian diambil sampel perusahaan sebanyak 20% dari populasi yaitu 7 perusahaan. Dari 7 perusahaan diambil kembali sampel karyawan sebanyak 20% dari masing-masing perusahaan sehingga sampel karyawan berjumlah 106 orang.

Hasil pengujian atau analisis data sebagai berikut: Persamaan regresi yang diperoleh adalah  $\hat{Y} = 18,51 + 0,403X$ . Dari hasil uji persyaratan analisis diperoleh galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi normal ( $L_h = 0,078 < L_t = 0,086$ ). Uji keberartian dan kelinearan regresi dengan mempergunakan table Analisis Varians (ANOVA) diperoleh  $F_h = 53,06 > F_t = 3,98$  hal ini menunjukkan bahwa regresi signifikan. Dan uji kelinearan regresi menghasilkan  $F_h = 0,89 < F_t = 1,80$ . Hal ini menunjukkan regresi linier. Uji hipotesis dilakukan dengan uji keberartian koefisien korelasi *Product Moment* dengan  $r_{xy} = 0,581$  dan t hitung sebesar 7,28 sedangkan t tabel 1,67. Karena  $t_h > t_t$  maka  $H_0$  ditolak,  $H_1$  diterima, yang artinya terdapat hubungan positif antara Budaya Kerja dengan Produktivitas Kerja.

Perhitungan koefisien determinasi menunjukkan bahwa 33,78% variasi produktivitas kerja (variabel Y) ditentukan oleh Budaya Kerja (variabel X). Dengan implikasi bahwa dengan meningkatkan Budaya Kerja maka akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan tersebut.

**Kata Kunci:** Budaya Kerja, Produktivitas Kerja



## ABSTRACT

**HANA RATNA KARTIKA.** *Correlation Between Work Culture And Work Productivity Employees At Genteng Industry Of Jatiwahi In Majalengka Regency. The Scientific Paper. Jakarta: Study Program of Economic Education. Concentration of Cooperative Economi Education. Departement of Economi and Administration. Faculty of Economic State Univercity of Jakarta. 2013.*

*The purpose of this research is to get a valid and reliable data or fact to know the correlation between work culture with work productivity employees At Genteng Industry Of Jatiwahi In Majalengka Regency. This research has been done from September 2012 until April 2013. The methode of research is survey with correlation approach. Population in this research is all the company in the Sukaraja Wetan and Sukaraja Kulon with total 32 company, and choosed sample company 20% from total populasi is 7 company. From 7 company choosed again for sample employee 20% from each company, so total sample is 106 respondens.*

*Results of data analysis techniques as follows: by finding regression equation, that is  $\hat{Y} = 18,51 + 0,403X$ . Requirements analysis of test results obtained by the estimated error regression Y againts X has normal distribution ( $L_h = 0,078 < L_t = 0,086$ ). Test significance and linearity regressions table analisys varians (ANOVA) gtting  $F_h = 53,06 > F_t = 3,98$ , this is showingthe regression is significan. And test linearity regression getting  $F_h = 0,89 < F_t = 1,59$ , this is show that the regression is linear. The hypothesis test has been done with correlations coefficient significance test product moment is  $r_{xy} = 0,581$  and t count 7,28, whereas t table 1,67. Because  $t_h > t_t$ , so  $H_0$  is rejected,  $H_1$  is accepted, that means there are positif correlation between work culture with work productivity.*

*Counting determination coefficient that 33,78% variation of work productivity (Y variable) depended by work culture (X variable). The implication increased work culture, will increase the work productivity employees.*

**Keywords:** *Work Culture, Work Productivity*



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Pembangunan suatu bangsa memerlukan dua aset utama yang disebut sumber daya, yakni sumber daya alam dan sumber daya manusia. Pembangunan disegala bidang yang sedang dilakukan oleh pemerintah dalam upaya menuju kemajuan dan kemakmuran Bangsa yang berorientasi pada peningkatan kualitas dan Sumber Daya Manusia (SDM) tercermin dalam Produktivitas Nasional.

Ada pendapat yang menyatakan bahwa kuantitas sumber daya manusia (jumlah penduduk) yang besar akan sangat menguntungkan bagi pembangunan ekonomi nasional. Tetapi ada pula yang berpendapat bahwa justru penduduk yang jumlahnya sedikitlah yang dapat mempercepat proses pembangunan ekonomi nasional suatu bangsa.

Indonesia merupakan negara yang memiliki jumlah penduduk yang besar sehingga sumber daya manusianya juga banyak. Namun karena daya dukung ekonomi yang kurang, tingkat pendidikan dan produktivitas yang masih rendah, maka timbul masalah pada pembinaan dan pendayagunaan sumber daya manusia tersebut agar menjadi modal dasar yang produktif.

Jumlah penduduk apabila dapat dibina dan didayagunakan dengan baik akan menjadi modal dasar yang efektif untuk mencapai tujuan pembangunan. Walaupun terdapat sumber daya alam yang melimpah, jika tenaga kerja sebagai sumber daya manusia yang mengelolanya kurang produktif, kualitasnya rendah,

maka sumber daya alam yang tersedia tersebut kurang memberikan manfaat dalam pembangunan.

Sebaliknya, jika suatu negara yang kurang memiliki sumber daya alam namun memiliki sumber daya manusia yang produktif, kualitas kerjanya tinggi, produktivitas yang mumpuni, dan budaya kerja yang baik sehingga dapat memberikan dukungan dalam pembangunan ekonomi negara tersebut. Apalagi jika didukung dengan upaya pemerintah yang memperhatikan gaji dan upah.

Salah satu yang dilakukan pemerintah dalam membangun Indonesia adalah meningkatkan pertumbuhan di berbagai sektor, diantaranya adalah sektor industri. Sektor industri memegang peranan yang sangat penting dalam peningkatan pembangunan ekonomi, karena selain cepat meningkatkan nilai tambah juga cepat menyerap tenaga kerja, dan merangsang kegiatan ekonomi di sektor lainnya seperti sektor jasa dan perdagangan.

Keadaan ekonomi yang semakin baik membuka peluang bagi industri untuk mengembangkan usahanya, dan untuk itu industri dituntut untuk mempertahankan kontinuitasnya dengan memanfaatkan sumber-sumber ekonomi yang ada di lingkungannya secara efektif dan efisien. Setiap industri membutuhkan sumber daya manusia yang merupakan penggerak utama dalam industri yang dapat meningkatkan produktivitas.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan bagian penting dalam sebuah perusahaan atau industri, karena SDM merupakan tenaga kerja yang memegang peranan untuk menjalankan aktifitas guna pencapaian tujuan perusahaan atau industri. Untuk itu setiap perusahaan atau industri selalu berupaya agar para

tenaga kerjanya dapat memberikan produktivitas yang optimal untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan.

Keterkaitan antara produktivitas dengan tenaga kerja yang sering timbul dalam upaya peningkatan perindustrian yaitu bagaimana meningkatkan produktivitas kerja, karena negara Indonesia mempunyai jumlah penduduk yang banyak namun produktivitasnya rendah. Hal ini antara lain karena tingkat kemiskinan, pendidikan yang masih rendah, budaya kerja yang lamban, sehingga perlu dirumuskan kebijakan yang strategis guna meningkatkan produktivitas kerja.

Kemiskinan menciptakan generasi yang lemah dengan tingkat produktivitas rendah. Tingginya angka kemiskinan merupakan beban bagi pemerintah juga akan mengganggu pembangunan ekonomi. Kemiskinan juga tidak terlepas dari laju pertumbuhan ekonomi yang lambat dan tidak merata serta tingkat pendapatan perkapita yang rendah.

Pertumbuhan yang tidak merata disebabkan oleh kekayaan sumber daya baik sumber daya alam maupun sumber daya manusia menyebabkan pendapatan perkapita yang tidak merata. Hal ini erat kaitannya dengan kondisi kehidupan yang kurang layak dalam memenuhi kebutuhan pangan, sandang, kesehatan dan pendidikan. Inilah yang menjadi faktor-faktor rendahnya tingkat produktivitas pekerja.

Pendidikan mempunyai peranan penting bagi suatu bangsa dan merupakan salah satu sarana untuk meningkatkan kecerdasan dan keterampilan manusia. Kualitas sumber daya manusia sangat tergantung dari kualitas pendidikan. Taraf

pendidikan masih rendah sebagai akibat dari tingkat pendapatan yang rendah. Rendahnya pendidikan akan menurunkan standar kualitas pekerjaan yang ditetapkan juga menurunkan produktivitas.

Menurunnya produktivitas kerja seiring dengan merosotnya etos kerja, budaya kerja dan tidak merata dalam masyarakat kita terjadi karena tidak didukung dengan sumber daya alam dan sumber daya manusia yang baik. Untuk selalu memiliki etos kerja, budaya kerja yang baik, sumber daya manusia harus dibenahi supaya bisa memaksimalkan sumber daya alam yang ada sehingga masyarakat yang memiliki sumber daya manusia yang baik bisa menjamin kehidupannya.

Sumber daya yang maksimal membuat masyarakat dapat meningkatkan produktivitasnya. Selain itu, dengan budaya kerja yang baik juga dapat dengan cepat menanggapi perkembangan teknologi, sosial dan ekonomi. Hal inilah yang menjadi poin penting dimana produktivitas yang tinggi erat hubungannya dengan budaya kerja yang baik di dalam lingkungan pekerjaan baik di sebuah industri maupun perusahaan.

Motivasi dalam bekerja dapat mempengaruhi produktivitas seseorang. Motivasi dapat menjadi faktor pendorong seseorang untuk bekerja lebih maksimal dan memberikan hasil yang optimal. Apabila motivasi kerja yang dimiliki karyawan kurang atau tidak dibarengi dengan dorongan yang kuat maka hasilnya akan kurang memuaskan. Terlebih lagi bila lingkungan kerja kurang menunjang, dan upah yang minim maka produktivitas seseorang akan rendah.

Lingkungan kerja merupakan salah satu sarana yang mendukung peningkatan produktivitas kerja karyawan. Kondisi lingkungan yang tidak menunjang, seperti

tempat kerja yang kurang nyaman sangat penting untuk diperhatikan, karena dengan persepsi yang negatif terhadap keamanan dan kenyamanan tempat mereka bekerja akan menurunkan produktivitas kerja.

Produktivitas kerja merupakan salah satu dimensi lain yang penting dari perkembangan industri di Indonesia. Menurut data International Labour Organization (ILO) 2009, Indonesia berada di posisi 83 dari 124 negara dalam hal produktivitas kerja. Sedangkan menurut International Management Development (IMD) posisi Indonesia masih di atas Filipina yang menempati posisi 35 dari 57 negara di kawasan Asia.<sup>1</sup>

Produktivitas kerja dapat bertahan dan stabil dengan adanya beberapa upaya penunjang kelangsungannya. Produktivitas kerja baik itu yang berhubungan dengan sumber daya alam, teknologi, modal, peralatan maupun sumber daya manusia akan sangat efektif dan efisien jika dikelola dengan benar dan tepat sasaran.

Penggerak utama dalam pembangunan ekonomi di Indonesia adalah sektor industri. Prasyarat bagi suatu negara untuk mencapai masa tinggal landas adalah adanya peningkatan potensi ekonomi dimana peningkatan potensi ekonomi dapat dilakukan dengan meningkatkan kemampuan di sektor industri baik industri skala kecil, skala menengah maupun skala besar.

Kabupaten Majalengka mempunyai potensi dan prospek kekayaan sumber daya yang menjanjikan. Selain memiliki wilayah yang memiliki keunggulan komparatif untuk pengembangan pertanian juga sebagai sentra produksi berbagai

---

<sup>1</sup> <http://www.kabarbisnis.com/read/2818586> diakses tanggal 04/06/2012 pukul 16.30

komoditas yang terkenal, seperti produk kerajinan dalam hal ini rotan, dikenalnya sebagai tempat penghasil bola sepak yang sudah *go internasional*, produk kecap, mangga gedong gincu dan industri genteng.

Kabupaten Majalengka merupakan daerah yang berpotensi untuk pengembangan industri. 86% industri besar / sedang di Majalengka berada di Industri genteng.<sup>2</sup> Hal ini dapat dilihat dari tabel di bawah ini.

**Tabel I.1**  
**Perusahaan Industri Besar dan Sedang Menurut Produksi Utama Tahun 2010**

Produksi Utama	Jumlah Perusahaan
Pakaian	14
Makanan	5
<b>Genteng</b>	<b>341</b>
Keramik	5
T. Beton	1
P. Jaringan Listrik	1
Bubuk Plastik	3
Bola	1
Sapu Ijuk	2
Keranjang Rotan	22
Lainnya	1

Sumber: BPS Kab. Majalengka 2011

Berdasarkan tabel di atas, menurut data BPS Kabupaten Majalengka tahun 2011 terlihat bahwa dari berbagai jenis industri yang ada di Kabupaten Majalengka didominasi oleh industri genteng yaitu sebanyak 341 perusahaan. Oleh karena itu industri gentenglah yang memiliki peranan yang penting dalam perekonomian daerah Majalengka. Bahan baku yang tergolong murah dan mudah untuk didapatkan membuat industri genteng Majalengka berkembang pesat.

---

<sup>2</sup> Badan Pusat Statistik, *Katalog BPS:1102001.3210 Kabupaten Majalengka Dalam Angka: Majalengka Regency in Figures 2011* (Majalengka: Badan Pusat Statistik Kabupaten Majalengka: 2011). p. 184.



Industri genteng sebagai salah satu industri yang ada di Jawa Barat dan sebagai salah satu komoditi unggulan yang dikembangkan di Kabupaten Majalengka merupakan sektor industri yang memiliki keunggulan komparatif dan kompetitif di dalam peningkatan pembangunan ekonomi daerah dan bangsa, karena sektor ini dapat meningkatkan nilai tambah baik bagi perusahaan maupun bagi daerah serta berperan besar dalam penyerapan tenaga kerja.

Krisis ekonomi pada tahun 1998 industri Genteng Jatiwangi terkena imbasnya. Banyak perusahaan yang gulung tikar, terutama perusahaan-perusahaan besar. Selain krisis ekonomi, terjadi persaingan industri genteng dengan munculnya genteng metal yang semakin gencar mengiklankan produknya di masyarakat juga menjadi salah satu penyebab banyaknya perusahaan genteng yang bangkrut. Akibatnya tingkat produktivitas pada industri genteng Jatiwangi menjadi menurun.

**Tabel I.2**  
**Produktivitas Kerja Industri Genteng Jatiwangi Sentra/Desa Sukaraja Timur dan Sukaraja Barat**

Tahun	Jumlah Industri	Jumlah Tenaga Kerja	Hasil Produksi (dalam ratus ribuan/buah)	Jam kerja	Produktivitas (perbuah)
2009	54	3948	2556	7	9249
2010	54	3396	2142	7	9011
2011	46	2882	1809	7	8967
2012	32	1988	1251	7	8990

Sumber: Data telah diolah 2012

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa terjadi penurunan produktivitas pada industri genteng sentra Sukaraja selama tahun 2009 – 2011. Pada tahun 2009 dan 2010 dengan jumlah 54 industri genteng yang ada, produktivitas

menurun sebanyak 238 buah dari 9249 buah menjadi 9011 buah. Produktivitas kembali menurun pada tahun 2011 sebanyak 44 buah dari 9011 buah menjadi 8967 buah.

Beberapa alasan keterpurukan industri genteng Jatiwangi diantaranya; peralatan yang masih tradisional, pendidikan tenaga kerja yang relatif rendah, serta pengaruh lingkungan yang bersifat agraris. Berdasarkan hasil wawancara dengan para pekerja di industri genteng, bahwa para pekerja adalah pekerja musiman yang mata pencahariaan utamanya adalah bertani. Kondisi ini mempunyai pengaruh dalam penyerapan, penerapan, dan pengembangan teknologi baru.

Industri Genteng Jatiwangi, khususnya yang ada di Sentra Sukaraja Barat dan Sukaraja Timur yang saat ini bertahan masih menggunakan tenaga musiman yang menggunakan ketrampilan secara turun temurun, namun mampu menciptakan produksi genteng yang berkualitas dan memenuhi pasaran, dan mampu bertahan dalam persaingan ekonomi yang semakin ketat. Namun, produktivitas dari tenaga musiman tersebut sangat rendah sehingga hasil produksi tidak dapat ditingkatkan.

Keadaan tenaga kerja yang seperti itu sepertinya telah menjadi suatu budaya dalam industri Genteng Jatiwangi. Ketika musim panen tiba industri Genteng Jatiwangi terpaksa menghentikan sementara produksinya karena tidak adanya pekerja yang bekerja karena mereka lebih memilih untuk bekerja di sawah. Keadaan seperti ini sangat mempengaruhi produktivitas kerja pekerja di industri genteng tersebut.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terhadap masalah produktivitas kerja karyawan.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan, maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan yang timbul antara lain:

1. Apakah terdapat hubungan antara tingginya angka kemiskinan dengan produktivitas kerja karyawan pada industri Genteng Jatiwangi?
2. Apakah terdapat hubungan antara tingkat pendidikan yang rendah dengan produktivitas kerja karyawan pada industri Genteng Jatiwangi?
3. Apakah terdapat hubungan antara lingkungan dengan produktivitas kerja karyawan pada industri Genteng Jatiwangi?
4. Apakah terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja karyawan pada industri Genteng Jatiwangi?
5. Apakah terdapat hubungan antara budaya kerja dengan produktivitas kerja karyawan pada industri Genteng Jatiwangi?

## **C. Pembatasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, ternyata produktivitas kerja karyawan meliputi berbagai aspek yang luas dan kompleks. Karena keterbatasan peneliti dalam waktu, tenaga, pikiran, dan biaya untuk pemecahan masalah-masalah tersebut, maka peneliti membatasi fokus penelitian ini pada masalah

“Hubungan Antara Budaya Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan pada Industri Genteng Jatiwangi”.

#### **D. Perumusan Masalah**

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka masalah dapat dirumuskan sebagai berikut:

“Apakah terdapat hubungan antara budaya kerja dengan produktivitas kerja karyawan pada industri Genteng Jatiwangi?”

#### **E. Kegunaan Penelitian**

##### 1. Kegunaan teoretis

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan untuk tambahan berpikir secara ilmiah dan untuk referensi bagi penelitian lain yang berminat melakukan penelitian mengenai produktivitas kerja karyawan khususnya yang berkaitan dengan budaya kerja.

##### 2. Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai masukan untuk memberikan kontribusi bagi karyawan di industri Genteng Jatiwangi.

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA BERPIKIR DAN PERUMUSAN HIPOTESIS**

#### **A. Deskripsi Teoretis**

##### **1. Produktivitas Kerja**

Produktivitas sudah ada sejak peradaban manusia, namun manusia masih belum mengerti makna dari produktivitas. Produktivitas berasal dari bahasa Inggris *product: result, outcome*, berkembang menjadi kata *productive* yang berarti menghasilkan, dan *productivity: having the ability to make or create; creative*. Perkataan itu dipergunakan dalam bahasa Indonesia menjadi produktivitas yang berarti kekuatan atau kemampuan menghasilkan sesuatu.

Pengertian produktivitas sebenarnya menyangkut aspek yang luas, yaitu modal (termasuk lahan) dalam bidang pertanian, biaya dari segi ekonomi, dan tenaga kerja, produktivitas ukuran prestasi tenaga kerja atau produktivitas tenaga kerja manusia.

Menurut Sinungan, “produktivitas mempunyai pengertiannya lebih luas dari ilmu pengetahuan, teknologi dan teknik manajemen, yaitu sebagai suatu filosofi dan sikap mental yang timbul dari motivasi yang kuat dari masyarakat yang secara terus menerus berusaha meningkatkan kualitas kehidupan.”<sup>3</sup> Pada dasarnya produktivitas mencakup sikap mental patriotik yang memandang hari depan secara optimis dengan berakar pada keyakinan diri bahwa kehidupan hari ini

---

<sup>3</sup> Muchdarsyah Sinungan, *Produktivitas Apa dan Bagaimana*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2009), p.18.

adalah lebih baik dari hari kemarin dan hari esok adalah lebih baik dari hari ini.

Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh Arfida bahwa:

Produktivitas mengandung pengertian filosofis, definisi kerja, dan operasional, dimana secara filosofis produktivitas merupakan pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan.<sup>4</sup>

Produktivitas merupakan suatu keadaan pikiran, dimana di dalamnya terdapat mental produktif, yaitu ulet, tangguh, berdisiplin, tidak mau menyerah dan mandiri. Hal ini yang memberi dorongan untuk berusaha dan mengembangkan diri.

Pendapat tersebut merupakan produktivitas dari sisi dimensi individu. Produktivitas dapat pula dilihat dari sisi dimensi keorganisasian. Menurut Atmosoeparto “produktivitas adalah ukuran sejauh mana sumber-sumber daya alam, teknologi, dan manusia dipergunakan dengan baik dapat mewujudkan hasil tertentu yang diinginkan”.<sup>5</sup> Dapat dikatakan bahwa produktivitas merupakan ukuran tentang apa yang diperoleh dari apa yang diberikan. Hasil kegiatan ini mencakup pengertian baik kuantitatif maupun kualitatif.

Menurut Doktrin Oslo dalam Sinungan, “produktivitas adalah suatu konsep yang bersifat universal yang bertujuan untuk menyediakan lebih banyak barang dan jasa untuk lebih banyak manusia, dengan sumber-sumber riil yang makin sedikit.”<sup>6</sup> Produktivitas dipandang sebagai penggunaan lebih intensif terhadap sumber-sumber yang digunakan seperti tenaga kerja dan alat produksi, jika diukur

---

<sup>4</sup> Arfida BR, *Ekonomi Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2003) p. 36

<sup>5</sup> Kisdarto Atmosoeparto, *Produktivitas Aktualisasi Budaya Perusahaan* (Jakarta: PT Elex Media Komputindo, 2000) p. xv

<sup>6</sup> Sinungan, *op. cit.*, p. 12.

secara tepat yang berkaitan dengan efisiensi. Dengan peningkatan produktivitas, standar hidup dapat diperbaiki. Dengan peningkatan produktivitas, tenaga kerja, modal, dan manajemen bisa menerima penghasilan yang lebih besar.

Umar menjelaskan bahwa, “secara umum produktivitas mengandung arti sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (*input*).”<sup>7</sup> Selanjutnya menurut Nasution, “dalam ilmu ekonomi, produktivitas merupakan nisbah atau rasio antara hasil kegiatan (*output*, keluaran) dan segala pengorbanan (biaya) untuk mewujudkan hasil tersebut (*input*, masukan).”<sup>8</sup>

Pendapat yang sama dikemukakan oleh Greenberg dalam Sinungan, bahwa “produktivitas sebagai perbandingan antara totalitas pengeluaran pada waktu tertentu dibagi totalitas masukan selama periode tertentu.”<sup>9</sup> Dalam hal ini ukuran produktivitas berkaitan dengan tenaga kerja dapat dihitung dengan membagi pengeluaran oleh jumlah kerja yang digunakan atau jam-jam kerja orang.

Pendapat di atas mempunyai pandangan yang sama tentang produktivitas, yaitu membandingkan output, dalam hal ini adalah hasil kegiatan yang dicapai, dengan input atau masukan, yaitu segala sesuatu yang dikorbankan untuk mencapai hasil tersebut, hal ini menyangkut bahan baku dan sumber daya yang digunakan.

---

<sup>7</sup> Husein Umar, *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi* (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2005) p. 9

<sup>8</sup> M. N. Nasution, *Manajemen Mutu Terpadu (Total Quality Management)* (Bogor: Ghalia Indonesia, 2005) p. 281

<sup>9</sup> Sinungan, *loc. cit.*

Selanjutnya, Arouf yang dikutip oleh Sedarmayanti berpendapat bahwa “produktivitas adalah rasio antara efektivitas menghasilkan keluaran dan efisiensi penggunaan sumber masukan.”<sup>10</sup> Menurut Heizer dan Render dalam bukunya *Manajemen Operasi*, “meningkatkan produktivitas berarti meningkatkan efisiensi”.<sup>11</sup>

Efisiensi berarti mengerjakan pekerjaan dengan baik dengan sumber daya yang minimum. Sehingga produktivitas mengutarakan cara pemanfaatan secara baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi barang-barang. Hal ini sesuai dengan Sinungan yaitu, “produktivitas adalah tingkatan efisiensi dalam memproduksi barang-barang atau jasa-jasa.”<sup>12</sup> Dapat dikatakan, produktivitas memiliki dua dimensi, yaitu dimensi efektivitas pertama yang mengarah kepada pencapaian unjuk kerja yang maksimal yaitu pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas, dan waktu. Yang kedua yaitu efisiensi yang berkaitan dengan upaya membandingkan *input* dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan dilaksanakan.

Uraian tersebut merupakan suatu ukuran produktivitas dengan standar fisik, adapun ukuran produktivitas nilai diukur atas dasar nilai-nilai kemampuan, sikap, perilaku, disiplin, komitmen terhadap pekerjaan. Kemudian menurut National Productivity Board (NPB) Singapore “produktivitas adalah sikap untuk melakukan peningkatan perbaikan.”<sup>13</sup> Menurut laporan I Dewan Produktivitas Nasional dikatakan bahwa “produktivitas mengandung sikap mental yang selalu

---

<sup>10</sup> Sedarmayanti, *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja* (Bandung: Mandar Maju, 2009) p. 198.

<sup>11</sup> Jay Heizer dan Barry Render, *Manajemen Operasi, Buku 1 edisi 7* (Jakarta: Salemba Empat, 2006) p. 17.

<sup>12</sup> Sinungan, *op cit.*, p 12.

<sup>13</sup> Sedarmayanti, *op. cit.*, p. 196.



mempunyai pandangan ‘mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin, dan hari esok lebih baik dari hari ini’.<sup>14</sup> Perwujudan sikap mental, dalam berbagai kegiatan antara lain:

- 1) Berkaitan dengan diri sendiri dilakukan melalui peningkatan:
  - a. Pengetahuan
  - b. Keterampilan
  - c. Disiplin
  - d. Upaya pribadi
  - e. Kerukunan kerja
- 2) Berkaitan dengan pekerjaan dapat dilakukan melalui:
  - a. Manajemen dan metoda kerja yang lebih baik
  - b. Penghematan biaya
  - c. Ketepatan waktu
  - d. Sistem dan teknologi yang lebih baik<sup>15</sup>

Uraian di atas menggambarkan bahwa produktivitas tidak hanya tertuju pada barang atau jasa yang dihasilkan. Produktivitas dapat dipandang dari segi mental seorang pegawai dalam bekerja. Seorang pegawai yang memiliki produktivitas kerja yang baik, akan selalu menampilkan unjuk kerja yang baik. Pegawai tersebut akan memiliki semangat untuk meningkatkan penampilan kerja kearah yang lebih baik dari sebelumnya, dan semangat kerja ini lahir terus maju dan berkembang.

Vincent Gaspersz mengemukakan karakteristik umum dari individu atau karyawan yang produktif biasanya ditandai dengan beberapa hal berikut:

- 1) Secara terus menerus selalu mencari berbagai gagasan dan cara penyelesaian tugas yang lebih baik.
- 2) Selalu memberikan saran-saran untuk perbaikan secara sukarela.
- 3) Menggunakan waktu secara efektif dan efisien.
- 4) Selalu melakukan perencanaan dengan menyertakan jadwal waktu.
- 5) Selalu bersikap positif terhadap pekerjaannya.
- 6) Dapat berperan sebagai anggota tim kerja sama dengan baik, sebagaimana juga menjadi pemimpin tim kerja sama dengan baik.

---

<sup>14</sup> *Ibid.*, p.197

<sup>15</sup> *Ibid.*, p.197

- 7) Dapat memotivasi diri melalui dorongan dari dalam diri sendiri.
- 8) Memiliki pengetahuan dan pemahaman yang baik terhadap pekerjaannya serta mau menerapkannya dalam pekerjaan itu.
- 9) Mau menerima ide-ide atau saran-saran yang dianggap lebih baik dari orang lain.
- 10) Hubungan antar pribadi dengan semua tingkatan manajemen dalam organisasi berlangsung baik.
- 11) Sangat menyadari dan mempedulikan masalah pemborosan dan inefisiensi dalam penggunaan sumber-sumber daya.
- 12) Mempunyai tingkat kehadiran yang baik.
- 13) Seringkali melampaui standar-standar yang telah ditetapkan.
- 14) Selalu mampu mempelajari Sesutu hal baru dengan cepat.<sup>16</sup>

Selanjutnya Sedarmayanti mengutip dari A. Dale Timpe mengungkapkan tentang ciri umum pegawai yang produktif adalah sebagai berikut:

- 1) Cerdas dan dapat belajar dengan cepat.
- 2) Kompeten secara profesional/teknis selalu memperdalam pengetahuan dalam bidangnya.
- 3) Kreatif dan inovatif, memperlihatkan kecerdikan dan keanekaragaman.
- 4) Memahami pekerjaan.
- 5) Belajar dengan cerdas, menggunakan logika, mengorganisasikan pekerjaan dengan efisien, tidak mudah macet dalam bekerja. Selalu mempertahankan kinerja rancangan, mutu, kehandalan, pemeliharaan keamanan, mudah dibuat, produktivitas, biaya, dan jadwal.
- 6) Selalu mencari perbaikan, tetapi tahu kapan harus berhenti menyempurnakan.
- 7) Dianggap bernilai oleh pengawasnya.
- 8) Memiliki catatan prestasi yang berhasil.
- 9) Selalu meningkatkan diri.<sup>17</sup>

Menurut Hasibuan, “kerja adalah sejumlah aktivitas fisik dan mental yang dilakukan seseorang untuk mengerjakan suatu pekerjaan”<sup>18</sup>, selanjutnya hasibuan menjelaskan bahwa “kerja adalah pengorbanan jasa, jasmani, dan pikiran untuk menghasilkan barang-barang atau jasa-jasa dengan memperoleh imbalan prestasi

---

<sup>16</sup> Loker Nusantara, *Produktivitas Kerja*, <http://materi-skripsi.blogspot.com/2012/04/produktivitas-kerja.html> (diakses tanggal 27 November 2012 pukul 20.00 WIB)

<sup>17</sup> Sedarmayanti, *op. cit.*, p. 237.

<sup>18</sup> Hasibuan, SP, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2008) p. 41

tertentu”.<sup>19</sup> Dengan demikian kerja merupakan suatu pengorbanan yang dilakukan seseorang untuk mendapatkan imbalan, baik berupa gaji maupun upah.

Menurut Yuniarsih dan Suwanto, “produktivitas kerja dapat diartikan sebagai hasil konkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu ataupun kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja.”<sup>20</sup> Hal yang sama dikemukakan oleh Mukiyat bahwa produktivitas kerja biasanya dinyatakan dengan suatu imbalan dari hasil kerja rata-rata dalam hubungannya dengan jam kerja rata-rata dari yang diberikan dengan proses tersebut.<sup>21</sup> Dalam hal ini, semakin tinggi produk yang dihasilkan dalam waktu yang semakin singkat dapat dikatakan bahwa tingkat produktivitasnya mempunyai nilai yang tinggi.

Nawawi dalam Yuniarsih menjelaskan pula bahwa

Produktivitas kerja seseorang sesungguhnya merupakan gambaran dari dedikasi, loyalitas, disiplin, metode kerja yang dijalankan ketika menghadapi tugas dan beban kerjanya. Dengan demikian semakin baik keterampilan, keahlian, disiplin, ketekunan, ketepatan menggunakan metode serta alat-alat lain dalam bekerja, maka semakin tinggi pula produktivitas kerjanya.<sup>22</sup>

Produktivitas kerja bukan semata-mata ditujukan untuk mendapatkan hasil kerja sebanyak-banyaknya, melainkan kualitas kinerja juga penting diperhatikan. Sebagaimana Sedarmayanti menjelaskan bahwa “Produktivitas individu dapat dinilai dari apa yang dilakukan oleh individu tersebut dalam kerjanya. Dengan kata lain, produktivitas individu adalah bagaimana seseorang melaksanakan

---

<sup>19</sup> *Ibid.*, p. 95

<sup>20</sup> Tjutju Yuniarsih dan Suwanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi dan Isu Penelitian* (Bandung: Alfabeta, 2009) p. 156.

<sup>21</sup> Blogger, *pengertian produktivitas kerja*, [www.google.com/pengertian-skripsi.blogspot.com/2011/02/pengertian-pproduktivitas-kerja.html](http://www.google.com/pengertian-skripsi.blogspot.com/2011/02/pengertian-pproduktivitas-kerja.html) (diakses tanggal 14 Juli 2013)

<sup>22</sup> *Ibid.*, p. 163.

pekerjaannya atau unjuk kerja”.<sup>23</sup> Sejauh mana seorang pegawai dapat mencapai hasil yang memuaskan dalam bekerja tergantung dari kemampuan dan kecakapannya, karena setiap pekerjaan menuntut kemampuan dan kecakapan tertentu.

Menurut Balai Pengembangan Produktivitas Daerah, 6 faktor utama yang menentukan produktivitas pegawai adalah:

- 1) Sikap kerja, seperti kesediaan untuk bekerja secara bergiliran (shift work), dapat menerima tambahan tugas dan bekerja dalam suatu tim.
- 2) Tingkat keterampilan, yang ditentukan oleh pendidikan, latihan dalam manajemen dan supervisi serta keterampilan dalam teknik industri.
- 3) Hubungan antara pegawai dan pimpinan organisasi yang tercermin dalam usaha bersama antara pimpinan organisasi dan pegawai untuk meningkatkan produktivitas melalui lingkaran pengawasan bermutu (quality control circle) dan panitia mengenai kerja unggulan.
- 4) Manajemen produktivitas, yaitu: manajemen yang efisien mengenai sumber dan sistem kerja untuk mencapai peningkatan produktivitas.
- 5) Efisiensi tenaga kerja, seperti: perencanaan tenaga kerja dan tambahan tugas.
- 6) Kewiraswastaan, yang tercermin dalam pengambilan resiko, kreativitas dalam berusaha, dan berada pada jalur yang benar dalam berusaha.<sup>24</sup>

Adapun indikator produktivitas individu menurut Gilmore dan Erich Fromm adalah sebagai berikut:

- 1) Tindakannya konstruktif
- 2) Percaya pada diri sendiri
- 3) Bertanggung jawab
- 4) Memiliki rasa cinta terhadap pekerjaan
- 5) Mempunyai pandangan ke depan
- 6) Mampu mengatasi persoalan dan dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan yang berubah-ubah
- 7) Mempunyai kontribusi positif terhadap lingkungannya (kreatif, imajinatif, dan inovatif)
- 8) Memiliki kekuatan untuk mewujudkan potensinya<sup>25</sup>

---

<sup>23</sup> Sedarmayanti, *loc. cit.*, p. 234.

<sup>24</sup> Sedarmayanti, *op. cit.*, p. 235

<sup>25</sup> *Ibid.*, p. 236

Indikator produktivitas kerja menurut Sutrisno adalah:

- 1) Kemampuan
- 2) Meningkatkan hasil yang dicapai
- 3) Semangat kerja
- 4) Pengembangan diri
- 5) Mutu
- 6) Efisiensi<sup>26</sup>

Indikator di atas merupakan jalan untuk peningkatan produktivitas. Dengan mengadakan perbaikan tersebut, maka diharapkan akan menghasilkan barang dan jasa yang bermutu tinggi dan standar kehidupan yang lebih tinggi. Dengan demikian produktivitas tidak dapat berdiri sendiri, hal ini sesuai dengan Sutrisno yang menyatakan bahwa “produktivitas tidak berdiri sendiri, melainkan berkaitan dengan variabel, dan pembicaraan tentang produktivitas sering dikaitkan dengan etos kerja, budaya perusahaan, kemakmuran, dan sebagainya.”<sup>27</sup>

Tenaga kerja/karyawan memegang peranan penting dalam upaya peningkatan produktivitas. Peningkatan produktivitas tenaga kerja merupakan pembaharuan pandangan hidup dan kultural dengan sikap mental memuliakan kerja serta perluasan upaya memperbaiki kehidupan sosial ekonomi. Bagi perusahaan produktivitas kerja karyawan sangat penting, karena karyawan merupakan salah satu komponen dari sebuah perusahaan yang mampu membawa perubahan dan perkembangan ke arah yang lebih baik.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat diketahui bahwa produktivitas kerja merupakan suatu perbandingan yang melihat sejauh mana sumber daya yang digunakan dalam hal ini adalah alam, teknologi, manusia dan segala

---

<sup>26</sup> Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi* (Jakarta: Kencana Prenada Group, 2010) p. 211

<sup>27</sup> *Ibid.*, p. 208.

pengorbanan untuk mendapatkan hasil tertentu yang diinginkan. Dengan demikian, dapat disintesis bahwa produktivitas kerja karyawan adalah suatu ukuran dalam pencapaian hasil kerja seseorang secara kualitas selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja. Dengan indikator kemampuan dalam bekerja, meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, mutu kerja, efisiensi.

## **2. Budaya Kerja**

Budaya kerja sudah lama dikenal oleh umat manusia, namun manusia belum menyadarinya bahwa dalam keberhasilan kerja itu berakar pada nilai-nilai dan perilaku yang dimiliki dan yang menjadi kebiasaannya. Bahwa nilai-nilai tersebut bermula dari adat kebiasaan, agama, norma, dan kaidah yang menjadi keyakinannya dimana ini menjadi kebiasaan dalam perilaku kerja.

Konsep budaya kerja mengandung dua pengertian dasar yaitu konsep budaya dan konsep kerja. Budaya disadur dari kata Sanskerta “budhaya”, yang merupakan bentuk jamak dari “budhi” yang berarti “budi” atau “akal”. Akal budi merupakan pemberian sekaligus potensi dalam diri manusia yang tidak dimiliki makhluk lain. Budi berarti juga akal. Dengan akal budinya, manusia mampu menciptakan, mengkreasi, memperlakukan memperbarui, memperbaiki, mengembangkan, dan meningkatkan sesuatu yang ada untuk kepentingan hidup manusia. Dengan akal budi, manusia mampu menciptakan kebudayaan. Kebudayaan pada dasarnya adalah hasil akal budi manusia dalam interaksinya, baik dengan alam maupun manusia lainnya.

Budaya berarti kekuatan pikiran. Menurut Koentjaraningrat yang dikutip oleh Rangkuti bahwa “kebudayaan merupakan hasil dari akal dan budi manusia.”<sup>28</sup> Sedangkan menurut Park and Burgess dalam Manusia dan kebudayaan Indonesia, “kebudayaan sebuah kelompok merupakan keseluruhan warisan budaya yang telah mendapatkan makna sosial karena adanya berbagai perangai atau tabiat dari kehidupan bersejarah kelompok tersebut”.<sup>29</sup>

Manusia menciptakan kebudayaan dengan akal budinya dan memungkinkan manusia menyadari akan nilai-nilai, norma yang berlaku dalam masyarakat. Sehingga kebudayaan membentuk semua kegiatan menjadi satu bentuk secara keseluruhan yang dapat dibedakan dengan budaya-budaya lain.

Menurut Tylor dalam Setiadi, “budaya adalah suatu keseluruhan kompleks yang meliputi pengetahuan, kepercayaan, kesenian, moral, keilmuan, hukum, adat istiadat, dan kemampuan yang lain serta kebiasaan yang didapat oleh manusia sebagai anggota masyarakat”.<sup>30</sup> Menurut Porter & Samovar dalam Mulyana,

Budaya didefinisikan sebagai tatanan pengetahuan, pengalaman, kepercayaan, nilai, sikap, makna, hirarki, agama, waktu, peranan, hubungan ruang, konsep alam semesta, objek-objek materi dan milik yang diperoleh sekelompok besar orang dari generasi ke generasi melalui usaha individu dan kelompok.<sup>31</sup>

Hal ini sejalan dengan pendapat menurut Herkovits yang dikutip oleh Sobirin, “budaya adalah sebuah kerangka berpikir (*construct*) yang menjelaskan tentang keyakinan, perilaku, pengetahuan, kesepakatan-kesepakatan, nilai-nilai, tujuan,

---

<sup>28</sup> Sofia Rangkuti dan Hasibuan, *Manusia dan Kebudayaan di Indonesia teori dan konsep* (Jakarta: Dian Rakyat, 2002) p. 123.

<sup>29</sup> *Ibid.*, p. 124

<sup>30</sup> Elly M. Setiadi, dkk, *Ilmu Sosial dan Budaya Dasar ed 2* (Jakarta: Kencana, 2008) p. 27

<sup>31</sup> Deddy Mulyana dan Jalaluddin Rakhmat, *Komunikasi AntarBudaya Panduan Berkomunikasi Dengan Orang-Orang Berbeda Budaya* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2003) p. 18

yang kesemuanya itu membentuk pandangan hidup (*way of life*) sekelompok orang".<sup>32</sup>

Budaya menampakkan diri dalam pola-pola bahasa dan dalam bentuk-bentuk kegiatan dan perilaku yang berfungsi sebagai model-model bagi tindakan-tindakan penyesuaian diri dan gaya komunikasi yang memungkinkan orang-orang tinggal dalam suatu masyarakat disuatu lingkungan geografis tertentu dan pada saat tertentu.

Budaya berkesinambungan dan hadir dimana-mana. Budaya meliputi semua penegasan perilaku yang diterima selama suatu periode kehidupan. Budaya juga berkenaan dengan bentuk dan struktur fisik serta lingkungan sosial yang mempengaruhi hidup kita. Menurut Schein dalam Ndraha:

Budaya adalah suatu pola asumsi dasar yang ditemukan dan dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu karena mempelajari dan menguasai masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal, yang telah bekerja dengan cukup baik untuk dipertimbangkan secara layak dan karena itu diajarkan pada anggota baru sebagai cara yang dipersepsikan, berpikir dan dirasakan dengan benar dalam hubungan dan masalah tersebut.<sup>33</sup>

Webster's New Collegiate Dictionary mendefinisikan budaya "sebagai pola terintegrasi dari perilaku manusia termasuk pikiran, pembicaraan, tindakan, dan artifak serta tergantung pada kapasitas orang untuk menyimak, dan meneruskan pengetahuan kepada generasi penerus."<sup>34</sup> Dalam hal ini, budaya merupakan pola kegiatan manusia yang secara sistematis diturunkan dari generasi ke generasi melalui berbagai proses pembelajaran untuk menciptakan cara hidup tertentu yang

---

<sup>32</sup> Achmad Sobirin, *Budaya Organisasi* (Yogyakarta: UPP STIM YKPN, 2007) p. 52.

<sup>33</sup> Taliziduhu Ndraha, *Teori Budaya Organisasi* (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2005) p. 19.

<sup>34</sup> Wibowo, *Budaya Organisasi Sebuah Kebutuhan untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2011) p. 15.



paling cocok dengan lingkungannya. Pola-pola budaya ini kemudian membentuk suatu kebudayaan. Ogburn dan Nimkoff dalam Rangkuti menyatakan bahwa:

Kebudayaan terdiri dari penemuan-penemuan, atau ciri-ciri kebudayaan yang disatukan menjadi suatu sistem dengan hubungan yang berbeda-beda antara bagian-bagian di dalamnya. Kedua, kebudayaan adalah ciptaan manusia, baik yang materi maupun non-materi, diatur untuk kepuasan kebutuhan manusia yang mendasar; dan yang menghasilkan lembaga masyarakat. Hal inilah yang menjadi inti dari kebudayaan. Berbagai lembaga kebudayaan tersebut saling terkait untuk membentuk suatu pola yang khas bagi tiap-tiap masyarakat.<sup>35</sup>

Hal ini sesuai dengan konsep kebudayaan menurut JJ. Honigmann dalam bukunya *The World of Man* yang dikutip oleh Setiadi, bahwa

Kebudayaan mempunyai 3 wujud, yakni: pertama, wujud kebudayaan sebagai suatu khasanah dari ide-ide, gagasan, nilai-nilai, norma-norma, peraturan dsb; kedua, wujud kebudayaan sebagai suatu khasanah aktivitas perilaku terpolo dari manusia dalam masyarakat, dan ketiga, wujud kebudayaan sebagai benda-benda hasil karya manusia.<sup>36</sup>

Kroeber dan Kluckhohn dalam Sobirin memberi pengertian yang lebih komprehensif sebagai berikut:

Budaya terdiri dari pola-pola pikir, cara berpendapat dan bereaksi yang diperoleh dan disebarluaskan melalui berbagai macam simbol termasuk di dalamnya yang dimanifestasikan dalam bentuk artefak yang semuanya itu merupakan hasil pencapaian dari sekelompok orang; sedangkan esensi dasar atau inti dari budaya terdiri dari gagasan tradisional, yang diderivasi dan dipilih berdasarkan pengalaman sejarah, serta nilai-nilai yang terkandung didalamnya.<sup>37</sup>

Pendapat-pendapat tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa konsep budaya pada hakikatnya memiliki inti yang sama. Yang berbeda hanyalah pada konteks penyampainnya, dimana budaya terbentuk dengan menciptakan suatu alat (sarana)

---

<sup>35</sup> Sopia Rangkuti, *op. cit.*, p 124

<sup>36</sup> Elly M. Setiadi, dkk, *op. cit.*, p. 28.

<sup>37</sup> Achmad Sobirin, *op. cit.*, p. 59

baik yang berwujud tata kelakuan atau norma-norma maupun hasil-hasil kelakuan (kebudayaan) untuk mempertahankan hidup dan kehidupan manusia.

Karyawan sebagai makhluk sosial tentu mempunyai budaya tersendiri. Budaya tersebut ikut berpengaruh terhadap segala aktivitas kesehariannya. Dikatakan demikian karena manusia sebagai makhluk sosial mempunyai perilaku yang dipengaruhi oleh latar belakang budaya dari lingkungan budaya dimana ia tumbuh dan dewasa.

Di Indonesia, dimensi budaya *collectivism* dimana seseorang sejak dilahirkan merupakan bagian integral dari kelompok masyarakat memiliki hubungan yang kuat. Ada sebuah pepatah mengatakan “sedekat-dekat saudara kandung namun tinggal di tempat jauh tetap masih lebih dekat tetangga”. Pepatah ini menggambarkan kedekatan hubungan sosial antar warga masyarakat. Keakraban ini merupakan sifat dasar yang melekat pada orang Indonesia. Keakraban dengan skala besar mempunyai dampak yang lebih jauh yaitu terciptanya kerja gotong royong diantara masyarakat.

Pada dasarnya, masyarakat Indonesia dinilai sebagai masyarakat yang ramah tamah, tekun, tidak mudah menyerah, dan gotong royong. Hal ini merupakan salah satu budaya positif yang ada di dalam masyarakat Indonesia. Hal ini tergambar dalam falsafah Pancasila, dimana falsafah Pancasila telah memberikan ciri khas sinergistik masyarakat Indonesia melalui asas kekeluargaan, asas kegotong-royongan, asas kebersamaan, integralistik, kesemuanya mengandung arti kerjasama, koordinasi dari sikap SDM yang terkait dalam suatu organisasi, di

mana kondisi tersebut bilamana dilaksanakan secara benar akan menciptakan sinergi dengan bentuk keluaran yang bermutu tinggi.

Sinamo mengemukakan bahwa, “kerja adalah segala aktivitas manusia mengerahkan energi biologis, psikologis, spiritual dirinya dengan tujuan memperoleh hasil tertentu.”<sup>38</sup> Hal serupa dikemukakan oleh The Liang Gie, bahwa kerja adalah “keseluruhan pelaksanaan rohaniah dan jasmaniah yang dilakukan oleh seseorang untuk mencapai tujuan tertentu, khususnya yang berhubungan dengan kelangsungan hidupnya.”<sup>39</sup> Dalam bekerja manusia mengerahkan seluruh energi yang ada dalam dirinya agar dapat mencapai tujuan yang ingin ia capai. Tujuan itu adalah untuk mendapatkan nafkah, membiayai kehidupan sosial, menabung, membangun karir, aktualisasi diri, dll.

Pendapat-pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa bekerja merupakan kegiatan manusia baik berupa kegiatan fisik maupun mental yang didasari oleh kondisi bawaan dan bertujuan untuk mendapatkan kepuasan. Hal ini tergantung juga pada motivasi yang mendasari manusia untuk melakukan suatu kegiatan.

Setiap orang bekerja untuk memenuhi kebutuhannya, namun selain untuk memenuhi kebutuhannya kerja juga merupakan bentuk manusia untuk mengaktualisasikan dirinya. Dengan bekerja manusia bisa meningkatkan kualitas dirinya dan dapat menjadi motivasi untuk melahirkan karya yang berkualitas dalam pencapaian tujuannya. Ndraha mengutip beberapa pandangan hidup yang oleh Sinamo disebut sebagai “Etos Kerja”:

---

<sup>38</sup> Jansen H. Sinamo, *8 Etos Kerja Profesional* (Jakarta: Institut Darma Mahardika, 2005) p. 250.

<sup>39</sup> Liza Nasution, *Hubungan Antara Budaya Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Bank Danamon Indonesia Tbk Kantor Pusat Jakarta*, Skripsi (Jakarta: UNJ, 2006) p. 21.

- 1) Kerja adalah rahmat  
Aku bekerja tulus penuh syukur
- 2) Kerja adalah amanah  
Aku bekerja benar penuh tanggung jawab
- 3) Kerja adalah panggilan  
Aku bekerja tuntas penuh integritas
- 4) Kerja adalah aktualisasi  
Aku bekerja serius penuh semangat
- 5) Kerja adalah ibadah  
Aku bekerja serius penuh kecintaan
- 6) Kerja adalah seni  
Aku bekerja kreatif penuh sukacita
- 7) Kerja adalah kehormatan  
Aku bekerja tekun penuh keunggulan
- 8) Kerja adalah pelayanan  
Aku bekerja sempurna penuh kerendahan hati<sup>40</sup>

Pandangan hidup tersebut jika telah melekat pada diri seorang tenaga kerja maka tenaga kerjapun akan memberikan hasil kerja yang maksimal. Dalam suatu perusahaan/industri bila falsafah tersebut diterapkan akan terbentuk suatu nilai-nilai yang akan menjadi kebiasaan. Yang kemudian menjadi budaya dalam bekerja.

Sejalan dengan itu Triguno menyatakan bahwa:

Budaya Kerja adalah suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi, kemudian tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai “kerja” atau “bekerja”.<sup>41</sup>

Osborn dan Plastirk yang dikutip oleh Rozi menerangkan bahwa “budaya kerja adalah seperangkat perilaku perasaan dan kerangka psikologis yang terinternalisasi sangat mendalam dan dimiliki bersama oleh anggota organisasi.”<sup>42</sup>

---

<sup>40</sup> Taliziduhu Ndraha, *Teori Budaya Organisasi* (Jakarta: Rineka Cipta, 2005) p. 208.

<sup>41</sup> Triguno, *Budaya Kerja Menciptakan Lingkungan yang Kondusif untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja* (Jakarta: PT Golden Terayon Press, 2003) p. 3.

<sup>42</sup> Achmad Rozi, <http://arozieleroey.wordpress.com/2010/07/13/budaya-kerja> (diakses tanggal 20 November 2012 pukul 18.40)

Dalam hal ini budaya kerja terbentuk dari kerangka psikologis yang terinternalisasi dalam diri pekerja dan menjadi sebuah nilai karakteristik dalam sebuah organisasi.

Berdasarkan uraian di atas budaya kerja merupakan falsafah sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan, dan kekuatan pendorong yang dimiliki bersama oleh setiap individu dalam lingkungan kerja suatu organisasi. Menurut Barry Phegan dalam Wibowo menyatakan bahwa, “budaya kerja berkembang dan menjadi dewasa dengan cara yang sama seperti orang, setiap langkah menambah pengalaman dan dimensi baru. Pengembangan, mendewasakan dan evolusi budaya merupakan deskripsi tentang jalur yang sama.”<sup>43</sup>

Atmosoeprapto menyatakan bahwa:

Budaya perusahaan sering juga disebut budaya kerja. Budaya perusahaan adalah pola terpadu perilaku manusia di dalam organisasi/perusahaan termasuk pemikiran-pemikiran, tindakan-tindakan, pembicaraan-pembicaraan yang dipelajari dan diajarkan kepada generasi berikutnya.<sup>44</sup>

Budaya kerja menjadi landasan setiap kebijakan dan aturan serta mengarahkan perilaku individu di dalam perusahaan/industri. Prinsip-prinsip dikenal sebagai nilai-nilai perusahaan dan keyakinan. Kebijakan dan aturan, antara lain norma-norma, standar-standar, dan ukuran-ukuran dalam perusahaan/industri.

Nilai-nilai dan norma yang imperatif dikomunikasikan dan disepakati untuk dijadikan pedoman perilaku yang diharapkan bersama. Nilai-nilai dan norma kemudian dijadikan alat berinteraksi dalam pengelolaan bisnis sehari-hari.

---

<sup>43</sup> Wibowo, *op. cit.*, p. 18.

<sup>44</sup> Kisdarto Atmosoeprapto, *Produktivitas Aktualisasi Budaya Perusahaan* (Jakarta: PT Elex Media Komputindo, 2000) p. 71.

Sehingga, bagi karyawan terdapat pedoman yang jelas ketika melakukan tindakan atau berperilaku sebagaimana yang diharapkan bersama.

Menurut hasil seminar KORPRI bahwa “budaya kerja adalah salah satu komponen kualitas manusia yang sangat melekat dengan identitas bangsa dan menjadi tolak ukur dasar dalam pembangunan.”<sup>45</sup> Budaya kerja mempunyai arti yang sangat dalam, karena akan merubah perilaku SDM untuk mencapai produktivitas kerja yang lebih tinggi dalam menghadapi tantangan masa depan. Sedarmayanti berpendapat dalam hubungan budaya kerja dengan produktivitas kerja bahwa “produktivitas kerja dipengaruhi oleh sikap dan etika kerja, yaitu norma yang disadari oleh pandangan seseorang terhadap sistem nilai. Sikap dan etika kerja itu sendiri bergantung pada ciri dan kepribadian seseorang.”<sup>46</sup> Hal ini diperkuat oleh pendapat Supriyadi dan Guno dalam Ashshidqi bahwa “budaya kerja memiliki tujuan untuk mengubah sikap dan juga perilaku sumber daya manusia yang ada agar dapat meningkatkan produktivitas kerja untuk menghadapi berbagai tantangan di masa yang akan datang.”<sup>47</sup>

Menurut penelitian yang dilakukan La Hatani diperoleh bahwa budaya kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja karyawan.<sup>48</sup> Hal ini didukung oleh teori dari Sentono dalam La Hatani bahwa

Hasil dari budaya adalah menekankan adanya etika kerja yang perlu dimiliki setiap karyawan. Artinya setiap karyawan harus mempunyai pandangan bahwa bekerja adalah suatu hal yang penting dalam tujuan hidup karyawan.

---

<sup>45</sup> Triguno, *op. cit.*, p.3

<sup>46</sup> Sedarmayanti, *Pengembangan Kepribadian Pegawai* (Bandung: Mandar Maju, 2004), p. 133.

<sup>47</sup> Fazri Ashshidqi, “Hubungan antara budaya kerja dengan kinerja guru Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Kalideres Kota Administrasi Jakarta barat”, *Skripsi Sarjana*, Universitas Negeri Jakarta, 2011, p. 32.

<sup>48</sup> La Hatani, “Pengaruh Sikap Kerja, Perilaku, Responsif dan Etos Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bank Danamon Cabang Kendari”, *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol. 1. No. 1. Januari 2009, p. 58.

Karyawan mempunyai komitmen yang lebih kuat terhadap satuan kerja dan tujuannya. Komitmen juga akan tetap dipegang sebagai bentuk kesetiaan. Satuan kerja atau organisasi dengan budaya yang berorientasi kuat pada hubungan manusia diwarnai akan kepedulian pada produktivitas.<sup>49</sup>

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa budaya kerja menekankan pada perubahan sikap dan juga perilaku agar mempunyai pandangan untuk menghadapi tantangan di masa depan yang didukung dengan peningkatan produktivitas kerja.

Fungsi budaya kerja adalah sebagai perekat sosial dalam mempersatukan anggota-anggota dalam mencapai tujuan organisasi berupa ketentuan-ketentuan atau nilai-nilai yang harus dikatakan dan dilakukan oleh para karyawan. Kemudian diikuti oleh perubahan sikap dan perilaku SDM sebagai pilar utamanya.

Menurut Atmosoeparto komponen-komponen budaya seperti adat-istiadat (kebiasaan), tradisi, peraturan-peraturan (rules), aturan-aturan (regulation), kebijaksanaan dan prosedur bisa membuat pekerjaan menjadi lebih menyenangkan, sehingga bisa meningkatkan produktivitas, memenuhi kebutuhan pelanggan dan meningkatkan daya saing perusahaan.<sup>50</sup> Jadi, Budaya kerja yang terbentuk secara positif akan bermanfaat bagi setiap organisasi karena akan dapat mempengaruhi terhadap produktivitas kerja.

Aktualisasi budaya kerja produktif sebagai ukuran sistem nilai mengandung komponen-komponen yang dimiliki seorang karyawan yakni: (1) pemahaman substansi dasar tentang makna bekerja, (2) sikap terhadap pekerjaan dan

---

<sup>49</sup> *Ibid.*, p. 58.

<sup>50</sup> Kisdarto Atmosoeparto, *op. cit.*, p. 73.

lingkungan pekerjaan, (3) perilaku ketika bekerja, (4) etos kerja, (5) sikap terhadap waktu, dan (6) cara atau alat yang digunakan untuk bekerja.<sup>51</sup>

Paramita dalam Ndraha mendefinisikan budaya kerja sebagai sekelompok pikiran dasar atau program mental yang dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan efisiensi dan kerjasama manusia yang dimiliki oleh suatu golongan masyarakat.

Budaya kerja dapat dibagi menjadi:

- a. Sikap terhadap pekerjaan, yakni kesukaan akan kerja dibandingkan dengan kegiatan lain seperti bersantai, atau semata-mata memperoleh kepuasan dari kesibukan pekerjaannya sendiri, atau merasa terpaksa melakukan sesuatu hanya untuk kelangsungan hidupnya.
- b. Perilaku pada waktu bekerja seperti rajin, berdedikasi, bertanggungjawab, berhati-hati, teliti, cermat, kemauan yang kuat untuk mempelajari tugas dan kewajibannya, suka membantu sesama karyawan, atau sebaliknya.<sup>52</sup>

Sikap terhadap nilai kerja bisa berubah, diubah atau diperbarui. Sikap berada dalam ruang kognitif, maka sikap terhadap pekerjaan dipengaruhi oleh dan karena itu dapat diubah melalui informasi dan pengetahuan tentang kerja, kesadaran akan kepentingan tertentu. Dari sikap terhadap pekerjaan itu, lahir perilaku disaat bekerja.

Menurut Triguno “warna budaya kerja adalah produktivitas, yang berupa perilaku kerja yang dapat diukur antara lain: kerja keras, ulet, disiplin, produktif, tanggung jawab, motivasi, manfaat, kreatif, dinamik, konsekuen, konsisten, responsive, mandiri, makin lebih baik dan lain-lain.”<sup>53</sup>

---

<sup>51</sup> Fajar, *Teori Kinerja Dan Budaya Kerja*, 2010, <http://ceritamataharipagi.blogspot.com/2010/07/teori-kinerja-dan-budaya-kerja.html> (diakses tanggal 22 September 2012 pukul 09.00 WIB)

<sup>52</sup> Taliziduhu Ndraha, *op. cit.*, p. 208.

<sup>53</sup> Triguno, *op. cit.*, p. 4.



Berdasarkan beberapa sumber di atas, maka dapat disintesis bahwa budaya kerja adalah sikap dan perilaku seseorang dalam bekerja dari sekelompok anggota organisasi sehingga membentuk suatu sistem nilai, kebiasaan, yang tercermin dalam sikap dan perilaku seseorang di dalam pekerjaannya. Dengan indikator sikap terhadap pekerjaan dengan sub indikator senang terhadap pekerjaan dan perilaku kerja dengan sub indikator, rajin, dedikasi, bertanggung jawab, hati-hati, teliti/cermat, suka membantu.

### **3. Penelitian Terdahulu**

Daryatami dan Syamsudin, (Jurnal Manajemen Daya Saing Membangun Daya Saing Bangsa, Program Magister Manajemen-UMS Juni 2002 Vol. 3 No.1). Penelitian ini berjudul Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Budaya Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat Desa Kabupaten Karanganyar. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi, pengawasan, dan budaya kerja bersama-sama mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat Badan Kredit Desa Kabupaten Karanganyar.

### **B. Kerangka Berpikir**

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor dinamis yang mampu menentukan maju atau mundurnya suatu organisasi/perusahaan, organisasi/perusahaan yang memiliki sumber daya manusia yang handal akan mendorong keberhasilan suatu perusahaan. Dari berbagai jenis permasalahan manusia sebagai tenaga kerja, masalah rendahnya produktivitas adalah salah

satunya. Produktivitas yang rendah baik individu maupun kelompok dapat mengakibatkan rendahnya produktivitas organisasi/perusahaan.

Kekuatan SDM itu bukan pada jasmani atau jiwa yang dimiliki, namun kekuatan tersebut terletak pada semangat dan kemampuan kerjasama. Karena kerjasama tersebut akan mampu meningkatkan mutu dan mutu yang dicapai terus menerus, dipertahankan dan dikembangkan akan menjadi budaya kerja yang dimiliki oleh kelompok yang bersangkutan.

Budaya kerja merupakan nilai dan norma yang mencerminkan perilaku seseorang di dalam suatu kelompok masyarakat atau organisasi. Nilai dan norma itu dapat terlihat dari kebiasaan, komunikasi, dan kekuatan pendorong yang melekat pada kelompok masyarakat. Kemudian membentuk sikap dan perilaku kerja seperti disiplin, tanggung jawab, rajin, teliti, cermat, dan berdedikasi. Sikap dan perilaku kerja tersebut terbentuk di dalam masyarakat umum dan atau di dalam perusahaan/industri. Watak dan warna budaya kerja sedikit-banyak dipengaruhi oleh budaya masyarakat setempat dan budaya organisasi/perusahaan/industri yang bersangkutan. Budaya kerja mempunyai tujuan untuk mengubah sikap dan perilaku sumber daya manusia agar dapat meningkatkan produktivitas.

Produktivitas tenaga kerja harus dipahami sebagai suatu variabel yang sangat strategis bagi pencapaian tujuan organisasi/perusahaan. Produktivitas kerja merupakan suatu konsep yang melihat sejauh mana sumber daya yang digunakan dalam hal ini adalah alam, teknologi, manusia dan segala pengorbanan untuk mendapatkan hasil tertentu yang diinginkan. Partisipasi seluruh unsur perusahaan

sangat menunjang produktivitas. Sikap mental yang positif dari seluruh tenaga kerja akan membantu meningkatkan produktivitas seperti sikap ulet, tangguh, berdisiplin, tidak mau menyerah dan mandiri serta kerukunan kerja dan didukung infrastruktur yang memadai.

Segala macam bentuk peningkatan produktivitas tidak akan bisa memberikan hasil yang maksimal bila dari dalam diri pekerja tidak ada suatu semangat. Oleh karena itu, budaya kerja yang baik merupakan salah satu faktor penunjang karyawan dalam meningkatkan produktivitas kerja, sehingga diduga terdapat hubungan antara budaya kerja dengan produktivitas kerja karyawan.

### **C. Perumusan Hipotesis**

Mempertimbangkan kajian teori dan penelitian terdahulu, hipotesis peneliti adalah: terdapat hubungan positif antara budaya kerja dengan produktivitas kerja karyawan. Semakin tinggi budaya kerja maka akan semakin tinggi pula produktivitas kerja karyawan.

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **A. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan masalah-masalah yang telah peneliti rumuskan, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mendapatkan pengetahuan berdasarkan data dan fakta yang tepat, valid, dan dapat dipercaya (dapat diandalkan dan reliable) tentang hubungan Produktivitas Kerja Karyawan dengan Budaya Kerja di Industri Genteng Jatiwangi.

#### **B. Tempat dan Waktu Penelitian**

Tempat penelitian ini dilakukan di Industri Genteng Jatiwangi Desa Sukaraja Barat dan Sukaraja Timur kab. Majalengka, Jawa Barat. Tempat penelitian ini dipilih karena mudah dijangkau dan merupakan pusat industri Genteng Jatiwangi sehingga memudahkan peneliti untuk melakukan penelitian.

Waktu penelitian berlangsung selama 6 bulan yaitu pada bulan Oktober 2012 sampai April 2013. Waktu tersebut dipilih untuk melaksanakan penelitian, karena merupakan waktu yang tepat bagi peneliti untuk melaksanakan penelitian karena jadwal perkuliahan yang tidak terlalu padat.

#### **C. Metodologi Penelitian**

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei. Metode survei itu sendiri bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan

antara variabel bebas (Budaya Kerja) dengan variabel terikat (Produktivitas Kerja). Dengan demikian dapat diketahui sebab akibat antara dua variabel tersebut.

Metode ini dipilih karena sesuai dengan tujuan penelitian yang ingin dicapai, yaitu untuk memperoleh informasi yang bersangkutan dengan status gejala pada saat penelitian dilakukan, terutama keterkaitan yang positif dengan memberikan kuisioner secara langsung kepada responden.

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

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.<sup>54</sup> Populasi dalam penelitian ini adalah industri Genteng Jatiwangi di Sentra Sukaraja Barat dan Sukaraja Timur dengan ukuran populasi sebanyak 32 pabrik genteng.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode acak sederhana karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Menurut Gay dan Diehl secara umum jumlah sampel minimal yang dapat diterima untuk suatu studi tergantung dari jenis studi yang dilakukan. Untuk studi deskriptif, sampel 10% dari populasi dianggap merupakan jumlah amat minimal. Untuk populasi yang lebih kecil, setidaknya 20% mungkin diperlukan.<sup>55</sup>

---

<sup>54</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2009), p. 80.

<sup>55</sup> Mudrajad Kuncoro, *Metode Riset untuk Bisnis & Ekonomi* (Jakarta: Erlangga, 2003), p. 111.

Sehingga dalam penelitian ini penulis menentukan sampel sebesar 20% dari populasi.

**Tabel III.1**  
**Sampel Sentra**

No.	Populasi	Jumlah Populasi Tahun 2012	Sampel Sentra 20%
1.	Sentra Wetan (Timur)	25	5
2.	Sentra Kulon (Barat)	7	2
	Jumlah	32	7

Sumber: Data yang diolah tahun 2012

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa jumlah populasi di sentra Wetan adalah 25 perusahaan, dari populasi tersebut diambil 20% secara acak sehingga diperoleh sampel untuk perusahaan pada di sentra Sukaraja Wetan adalah 5 perusahaan dan sedangkan disentra Sukaraja Timur jumlah populasi perusahaan adalah 7 perusahaan sehingga sampel yang diperoleh adalah 2 perusahaan. Sehingga jumlah sampel perusahaan seluruhnya adalah 7 perusahaan.

**Tabel III.2**  
**Sampel Pabrik dan Sampel Responden**

No.	Nama Perusahaan	Populasi Tenaga Kerja	Sampel Tenaga Kerja 20%
1.	Sentra Wetan (Timur)		
	a. Mitra	70	14
	b. Aries	58	12
	c. EVA	94	19
	d. Runing	46	9
	e. Famili I	82	16
2.	Sukaraja Kulon (Barat)		
	a. Super Eme	58	12
	b. Sumber Tanah	118	24
	Jumlah	526	106

Sumber: Data yang diolah tahun 2012

Berdasarkan tabel III.2 di atas, dapat diketahui bahwa jumlah sampel responden sebanyak 106 tenaga kerja dimana dari masing-masing perusahaan

diambil sebanyak 20% dari jumlah seluruh tenaga kerja. Dari 7 perusahaan, perusahaan Sumber Tanah memiliki tenaga kerja yang terbanyak sehingga memiliki sampel responden terbesar yaitu 19 orang, sedangkan terbesar kedua adalah perusahaan EVA dengan jumlah sampel 19 orang. Untuk sampel terkecil berada pada perusahaan Runing, yaitu 9 orang.

Pemilihan perusahaan didasarkan pada jumlah mesin yang digunakan dan lama perusahaan itu berdiri. Disamping itu, terdapat kesesuaian antara penelitian yang dilakukan peneliti dengan realita yang terjadi di perusahaan tersebut.

## **E. Instrumen Penelitian**

Penelitian ini meneliti dua variabel, yaitu Budaya kerja (variabel X) dan Produktivitas Kerja (variabel Y). Instrumen penelitian yang digunakan untuk mengukur kedua variabel tersebut akan dijelaskan sebagai berikut:

### **1. Variabel Produktivitas Kerja (Variabel Y)**

#### **a. Definisi Konseptual**

Produktivitas kerja karyawan adalah suatu ukuran dalam pencapaian hasil kerja seseorang secara kualitas selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja. Dengan indikator kemampuan dalam bekerja, meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, mutu kerja, efisiensi.

#### **b. Definisi Operasional**

Variabel produktivitas kerja karyawan dapat diukur melalui kuisioner yang mencerminkan indikator sebagai berikut: 1) Kemampuan dalam bekerja 2) Meningkatkan hasil yang dicapai 3) Semangat kerja 4) Pengembangan diri 5) Mutu kerja 6) Efisiensi.

### c. Kisi-kisi Instrumen Produktivitas Kerja

Kisi-kisi instrumen untuk mengukur produktivitas kerja yang disajikan adalah kisi-kisi yang akan diuji coba dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel III.3**  
**Kisi-Kisi Instrumen Produktivitas Kerja**

No.	Indikator	+	-
1.	Kemampuan dalam bekerja	1,2,3	4
2.	Meningkatkan hasil yang dicapai	13,14,16	15
3.	Semangat kerja	7,8,*9	
4.	Pengembangan diri	5	*6
5.	Mutu kerja	10,11,	12
6.	Efisiensi	*17,18	19

Ket: \* butir yang drop

Sementara penilaian dalam instrumen produktivitas kerja telah disediakan alternatif jawaban dari setiap butir pertanyaan dan responden dapat memilih satu jawaban dari setiap butir tersebut yang bernilai dari satu hingga lima sesuai tingkat jawabannya. Untuk lebih jelas, lihat tabel berikut ini:

**Tabel III.4**  
**Skala Penilaian Produktivitas Kerja**

Pilihan Jawaban	Bobot Skor	
	+	-
Sangat Setuju	5	1
Setuju	4	2
Ragu	3	3
Tidak Setuju	2	4
Sangat Tidak Setuju	1	5

### d. Validasi Instrumen Produktivitas Kerja

Proses pengembangan instrumen produktivitas kerja dimulai dengan menyusun instrumen model skala likert berbentuk daftar kuisioner. Pertanyaan



dalam kusioner mengacu kepada indikator-indikator variabel produktivitas kerja seperti terlihat pada tabel III.3.

Proses validasi dilakukan dengan menganalisis data hasil uji coba instrumen, yaitu dengan menggunakan koefisien korelasi antara skor butir dengan skor total. Kriteria batas minimum yang diterima adalah  $r_{\text{tabel}} = 0,361$ . Jika  $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ , maka butir soal dianggap valid. Tapi sebaliknya jika  $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$  maka butir soal tidak valid, yang kemudian butir soal tersebut tidak digunakan atau harus didrop. Rumus yang digunakan untuk uji validitas yaitu:

$$r_{it} = \frac{\sum x_i \cdot x_t}{\sqrt{(\sum x_i^2)(\sum x_t^2)}}$$

Keterangan:

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

$x_i$  = jumlah kuadrat deviasi skor dari  $x_i$

$x_t$  = jumlah kuadrat deviasi skor dari  $x_t$  <sup>56</sup>

Selanjutnya dilakukan perhitungan reliabilitasnya terhadap butir-butir pernyataan yang telah dinyatakan valid dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach*, yaitu: <sup>57</sup>

$$r_{ii} = \left[ \frac{k}{(k-1)} \right] \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right]$$

Keterangan:

$r_{ii}$  = Koefisien reliabilitas tes

$k$  = cacah butir

$S_t^2$  = varians skor total

$\sum S_i^2$  = varians skor butir

---

<sup>56</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik* (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), p. 213.

<sup>57</sup> *Ibid.*, p. 239.

Sedangkan varians dicari dengan rumus sebagai berikut:<sup>58</sup>

$$S^2t = \frac{\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{n}}{n}$$

Keterangan:

$S^2_t$  = Varians butir

$\sum X^2$  = Jumlah dari hasil kuadrat dari setiap butir soal

$(\sum X)^2$  = Jumlah butir soal yang dikuadratkan.

$n$  = Jumlah sampel

## 2. Variabel Budaya Kerja (Variabel X)

### a. Definisi Konseptual

Budaya kerja adalah sikap dan perilaku seseorang dalam bekerja dari sekelompok anggota organisasi sehingga membentuk suatu sistem nilai, kebiasaan, yang tercermin dalam sikap dan perilaku seseorang di dalam pekerjaannya. Dengan indikator sikap terhadap pekerjaan dengan sub indikator senang terhadap pekerjaan dan perilaku kerja dengan sub indikator, rajin, dedikasi, bertanggung jawab, hati-hati, teliti/cermat, suka membantu.

### b. Definisi Operasional

Budaya kerja karyawan diperoleh dari instrumen budaya kerja yang mencerminkan indikator yaitu: 1) Sikap terhadap pekerjaan dengan sub indikator senang terhadap pekerjaan 2) perilaku kerja dengan sub indikator rajin, dedikasi, tanggung jawab, hati-hati, teliti/cermat, suka membantu.

---

<sup>58</sup> *Ibid.*, p. 227.

### c. Kisi-kisi Instrumen Budaya Kerja

Kisi-kisi instrumen untuk mengukur budaya kerja yang disajikan adalah kisi-kisi yang akan diuji coba dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel III.5**  
**Kisi-Kisi Instrumen Budaya Kerja**

Indikator	Sub Indikator	+	-
Sikap terhadap pekerjaan	1) Senang terhadap pekerjaan	*16,17	18
	2) Terbuka terhadap gagasan baru	23,*24	25
	3) Mudah beradaptasi	26,27	28
Perilaku kerja	1) Rajin	6,	7,8,9
	2) dedikasi	13,14,15	
	3) tanggung jawab	1,2,4,5	3
	4) hati-hati	19,20	
	5) teliti/cermat	*10,11,12	
	6) suka membantu	21	*22

Ket: \* butir yang drop

Sementara penilaian dalam instrumen budaya kerja telah disediakan alternatif jawaban dari setiap butir pertanyaan dan responden dapat memilih satu jawaban dari setiap butir tersebut yang bernilai dari satu hingga lima sesuai tingkat jawabannya. Untuk lebih jelas, lihat tabel berikut ini:

**Tabel III.6**  
**Skala Penilaian Budaya Kerja**

Pilihan Jawaban	Bobot Skor	
	+	-
Sangat Setuju	5	1
Setuju	4	2
Ragu	3	3
Tidak Setuju	2	4
Sangat Tidak Setuju	1	5

### d. Validasi Instrumen Budaya Kerja

Proses pengembangan instrumen budaya kerja dimulai dengan menyusun instrumen model skala likert berbentuk daftar kuisisioner. Pertanyaan dalam

kusioner mengacu kepada indikator-indikator budaya kerja seperti terlihat pada tabel III.5.

Proses validasi dilakukan dengan menganalisis data hasil uji coba instrumen, yaitu dengan menggunakan koefisien korelasi antara skor butir dengan skor total. Kriteria batas minimum yang diterima adalah  $r_t = 0,361$ . Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka butir soal dianggap valid. Tapi sebaliknya jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka butir soal tidak valid, yang kemudian butir soal tersebut tidak digunakan atau harus didrop.

$$r_{it} = \frac{\sum x_i \cdot x_t}{\sqrt{(\sum x_i^2)(\sum x_t^2)}}$$

Keterangan:

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

$x_i$  = jumlah kuadrat deviasi skor dari  $x_i$

$x_t$  = jumlah kuadrat deviasi skor dari  $x_t$ <sup>59</sup>

Selanjutnya dilakukan perhitungan reliabilitasnya terhadap butir-butir pernyataan yang telah dinyatakan valid dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach*, yaitu:<sup>60</sup>

$$r_{ii} = \left[ \frac{k}{(k-1)} \right] \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right]$$

Keterangan:

$r_{ii}$  = Koefisien reliabilitas tes

$k$  = cacah butir

$S_t^2$  = varians skor total

$\sum S_i^2$  = varians skor butir

<sup>59</sup> Suharsimi Arikunto, *Op cit.*, p. 213.

<sup>60</sup> *Ibid*

Sedangkan varians dicari dengan rumus sebagai berikut:

$$S^2_t = \frac{\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{n}}{n}$$

Keterangan:

- $S^2_t$  = Varians butir  
 $\sum X^2$  = Jumlah dari hasil kuadrat dari setiap butir soal  
 $(\sum X)^2$  = Jumlah butir soal yang dikuadratkan.  
 $n$  = Jumlah sampel <sup>61</sup>

#### F. Konstelasi Pengaruh Antar Variabel

Berdasarkan hipotesis yang diajukan bahwa terdapat pengaruh positif antara variabel X (Budaya Kerja) terhadap variabel Y (Produktivitas Kerja), maka konstelasi hubungan antara variabel X dan variabel Y dapat digambarkan sebagai berikut:

**Tabel III. 7**  
**Konstelasi Hubungan Antar Variabel**

Budaya Kerja	Produktivitas Kerja
Variabel X	Variabel Y

→

Keterangan :

- $X$  = Variabel Bebas yaitu Budaya Kerja  
 $Y$  = Variabel Terikat yaitu Produktivitas Kerja  
 $\longrightarrow$  = Arah Hubungan

#### G. Teknik Analisis Data

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

<sup>61</sup> *Ibid*

## 1. Mencari Persamaan Regresi

Analisis regresi digunakan untuk memprediksi nilai variabel dependen (Y) dapat berdasarkan nilai variabel independen (X). Adapun perhitungan persamaan regresi linear dilakukan dengan menggunakan rumus sebagai berikut:<sup>62</sup>

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

Keterangan :

- $\hat{Y}$  = subyek dalam variabel terikat yang diprediksikan
- $\alpha$  = Konstanta
- $b$  = Koefisien regresi
- $X$  = subyek pada variabel bebas yang mempunyai nilai tertentu

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

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

$$b = \frac{N \cdot (\sum XY) - (\sum X)(XY)}{N \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

Keterangan:

- $\sum Y$  = Jumlah skor sebaran X
- $\sum X$  = Jumlah skor sebaran Y
- $N$  = Jumlah sampel
- $\sum XY$  = Jumlah skor X dan Y berpasangan
- $\sum X^2$  = Jumlah skor yang dikuadratkan

## 2. Uji Persyaratan Analisis

### a. Uji Normalitas

Menguji normalitas dengan galat taksiran regresi Y dan X dengan uji lilifors. Uji ini untuk mengetahui apakah sampel yang diambil berasal dari populasi yang

---

<sup>62</sup> Sugiyono, *op. cit.*, p. 188.

berdistribusi normal atau tidak pada taraf signifikan  $\alpha = 0,05$ . Rumus yang digunakan: <sup>63</sup>

$$L_o = F(Z_i) - S(Z_i)$$

Keterangan:

$L_o$	= L observasi (harga mutlak terbesar)
$F(Z_i)$	= peluang angka baku
$S(Z_i)$	= proporsi angka baku

Hipotesis Statistik:

$H_o$  : galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi normal

$H_i$  : galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi tidak normal

Kriteria pengujian:

Jika  $L_{tabel} > L_{hitung}$ , maka  $H_o$  diterima, berarti galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi normal. sebaliknya data tidak berdistribusi normal apabila  $L_{tabel} < L_{hitung}$ .

#### **b. Uji Linieritas Regresi**

Uji linieritas ini dilakukan untuk mengetahui apakah persamaan regresi tersebut berbentuk linier atau non linier. Selain itu pengujian kelinieran regresi dilakukan dalam rangka menguji model persamaan regresi suatu variabel Y atas suatu variabel X.

---

<sup>63</sup> Sudjana, *Metode Statistika* (Bandung: Tarsito, 2005), p. 466.

Hipotesis Statistika<sup>64</sup>:

$$H_0 : Y = \alpha + \beta X \text{ (linier)}$$

$$H_1 : Y \neq \alpha + \beta X \text{ (tidak linier)}$$

Kriteria Pengujian:

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

### 3. Uji Hipotesis

#### a. Uji Keberartian Regresi

Uji Keberartian Regresi digunakan untuk mengetahui apakah persamaan regresi yang diperoleh berarti atau tidak (signifikan).

Hipotesis Statistik:

$$H_0 : \beta \leq 0$$

$$H_1 : \beta > 0$$

Kriteria Pengujian:

Tolak  $H_0$  jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , terima  $H_0$  jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ . Regresi dinyatakan sangat berarti jika berhasil menolak  $H_0$ .

Untuk mengetahui keberartian dan linieritas persamaan regresi di atas digunakan tabel ANAVA pada tabel III. 8 berikut.

---

<sup>64</sup> Supardi, *Aplikasi Statistika dalam Penelitian*, (Jakarta: PT Ufuk Publishing Home, 2012), p. 145.



**Tabel III. 8**  
**Tabel Analisa Varians Regresi Linier Sederhana**

Sumber Varians	Derajat Bebas (db)	Jumlah Kuadrat (JK)	Rata-rata Jmlah Kuadrat	F hitung (Fo)	Ket
Total	N	$\sum Y^2$			
Regresi (a)	1	$\frac{\sum Y^2}{N}$			
Regresi (a/b)	1	$\sum XY$	$\frac{Jk(b/a)}{Dk(b/a)}$	$\frac{RJK(b/a)}{RJK(s)}$	Fo > Ft Maka Regresi Berarti
Sisa (s)	n-2	JK(T) – JK(a) – Jk (b)	$\frac{Jk(s)}{Dk(s)}$	*)	
Tuna Cocok (TC)	k-2	Jk (s) – Jk (G) – (b/a)	$\frac{Jk(TC)}{Dk(TC)}$	$\frac{RJK(TC)}{RJK(G)}$	Fo < Ft Maka regresi Berbentuk Linear
Galat	n-k	Jk(G) = $\sum Y^2 - \frac{\sum Y}{nk}$	$\frac{Jk(G)}{Dk(G)}$	ns)	

Keterangan : \*) Persamaan regresi berarti  
ns) Persamaan regresi linier

### b. Perhitungan Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui besar kecilnya hubungan antara dua variabel yang diteliti digunakan koefisien korelasi *Product Moment* dari Pearson dengan rumus sebagai berikut: <sup>65</sup>

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

Keterangan:

- $r_{xy}$  = Koefisien Korelasi *Product Moment*
- $\sum x$  = jumlah skor dalam sebaran X
- $\sum y$  = jumlah skor dalam sebaran Y

<sup>65</sup> Ari Kunto, *op cit.*, p.213.

### c. Uji Keberartian Koefisien Korelasi (Uji t)

Menggunakan Uji t untuk mengetahui keberartian hubungan dua variabel, dengan rumus: <sup>66</sup>

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

Keterangan :

$t_{hitung}$	= skor signifikansi koefisien korelasi
$r$	= koefisien korelasi <i>product moment</i>
$n$	= banyaknya data/ sampel

Hipotesis Statistik:

$$H_0 : \beta \leq 0$$

$$H_1 : \beta > 0$$

Kriteria Pengujian:

Korelasi dinyatakan positif signifikan jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$

Hal ini dilakukan pada taraf signifikan ( $\alpha$ ) = 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 positif.

### d. Koefisien Determinasi

Selanjutnya dilakukan perhitungan koefisien determinasi (penentu) yaitu untuk mengetahui besarnya variasi variabel Y yang ditentukan oleh variabel X.

Rumus koefisien determinasi adalah sebagai berikut<sup>67</sup> :

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

Keterangan :

KD = koefisien determinasi

$r_{xy}$  = koefisien korelasi

---

<sup>66</sup> Sugiyono, *op cit.*, p.184.

<sup>67</sup> Supardi, *Op.cit*, p.180

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Umum daerah Penelitian dan Responden**

Sebelum penulis menjelaskan tentang deskripsi data, penulis akan menceritakan terlebih dahulu mengenai gambaran umum daerah penelitian dan responden.

##### **1. Gambaran Umum Daerah Penelitian**

Kondisi umum Kabupaten Majalengka yang merupakan salah satu bagian dari wilayah administratif Pemerintah Propinsi Jawa Barat secara geografis terletak di bagian timur wilayah Provinsi Jawa Barat dengan memiliki luas wilayah 1.204,234 km<sup>2</sup> atau seluas 120.424 Ha yang merupakan 2,71 % dari keseluruhan luas wilayah Propinsi Jawa Barat, dengan wilayah administratif pemerintahan terbagi atas 26 Kecamatan dengan 336 Desa/Kelurahan (13 Kelurahan dan 323 Desa), dengan batas wilayah administratif sebagai berikut :

- a. Sebelah timur berbatasan dengan Kab. Kuningan dan Kab. Cirebon
- b. Sebelah Selatan berbatasan dengan Kab. Ciamis dan Kab. Tasikmalaya
- c. Sebelah Barat berbatasan dengan Kab. Sumedang
- d. Sebelah Utara berbatasan dengan Kab. Indramayu

Kondisi geografis wilayah Kabupaten Majalengka secara morfologis dapat terbagi dalam 3 zona daerah yaitu :

- 1) Daerah pegunungan : (500 m - 857 m dpl) dengan luas 482,02 Km<sup>2</sup> (40,03 % dari seluruh luas wilayah Kabupaten Majalengka);
- 2) Daerah bergelombang/berbukit : (50 m - 500 m dpl) dengan luas 376,53 Km<sup>2</sup> (31,27 % dari seluruh luas wilayah Kabupaten Majalengka)
- 3) Daerah dataran rendah : (19 m - 50 m dpl) dengan luas 345,69 Km<sup>2</sup> (28,70 % dari seluruh luas wilayah Kabupaten Majalengka)

Secara demografis Jumlah penduduk Kabupaten Majalengka tahun 2010 sebanyak 1.166.733 jiwa.

Industri genteng di Kabupaten Majalengka diperkirakan mulai ada tahun 1891 dibawa oleh pendatang dari timur, sambil menyebarkan agama Islam. Pada tahun 1919 mulai menyebar di kampung babakan jawa desa burujul dan desa pinangraja ± 6 kelompok kerja, dan mulai berkembang antara tahun 1924. Di desa Burujul sudah terbentuk perusahaan yang hasil produksinya dijual, bahkan kebutuhan genteng untuk pembangunan pabrik gula Jatiwangi dan pabrik gula Kadipaten dapat dipenuhi. Pada saat itu industri genteng masih tradisional dengan produk yang dihasilkan yaitu *genteng tangan*, dengan dua tipe diantaranya tipe *vlam/talahab* dan *kodok*. Kedua tipe tersebut merupakan ciri khas produk genteng dari kabupaten Majalengka sampai sekarang.

Pada tahun 1922 sampai dengan tahun 1959 industri genteng di kabupaten Majalengka mengalami peningkatan jumlahnya yaitu berkisar 40 industri genteng. Pada tahun 1950 wakil presiden RI pertama DR. Muhammad Hatta, sempat meresmikan dan memberikan bantuan kepada salah satu pabrik genteng yang ada di Desa Burujul Barat Kecamatan Jatiwangi yaitu PG. Narsa.

Periode tahun 1960 sampai dengan tahun 1981 mulai dikenal mesin semi otomatis dan pembakaran dengan menggunakan bahan bakar solar. Industri genteng di kabupaten Majalengka pada waktu itu keberadaannya sudah mencapai ratusan yang terbanyak di desa Burujul Barat dan Burujul Timur.

Pada tahun 1982 sampai sekarang jumlah industri genteng di kabupaten Majalengka semakin meningkat dengan produk yang dihasilkan bermacam-macam tipe dan mulai dipasarkan jenis genteng yang berglasir. Salah satu industri genteng di kabupaten Majalengka menggunakan teknologi canggih dari Itali dan merupakan pabrik genteng terbesar di Indonesia yaitu PT Abadi. Dan pada tahun 1962 dengan bantuan dari Dinas Perindustrian Kabupaten Majalengka berupa mesin press dan mesin molen, PG. Abadi dapat memenuhi permintaan kebutuhan genteng untuk pembangunan gelanggang olah raga Bung Karno di Jakarta.

Seiring dengan perkembangan ekonomi di Indonesia, jumlah industri genteng di kabupaten Majalengka terus meningkat dan tersebar di beberapa kecamatan, diantaranya: kecamatan Jatiwangi, kecamatan Dawuan, kecamatan Sumber Jaya, kecamatan Sukahaji, kecamatan Maja, kecamatan Ligung, kecamatan Jati tujuh, kecamatan Talaga.

Kecamatan Jatiwangi secara administratif berbatasan dengan :

- a. Utara : Kecamatan Ligung
- b. Selatan : Kecamatan Cigasong dan Kecamatan Sukahaji
- c. Barat : Kecamatan Dawuan dan Kecamatan Kasokandel.
- d. Timur : Kecamatan Palasah

Kecamatan jatiwangi juga merupakan sentra produksi pembuatan genteng. Genteng yang dibuat dari Jatiwangi sudah terkenal kemana-mana. Pabrik-pabrik

pembuatan genteng tersebar di kecamatan Jatiwangi, dari pabrik skala tradisional hingga pabrik yang cukup modern.

## 2. Gambaran Umum Responden

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan industri genteng yang berada di Sentra Sukaraja Barat dan Sukaraja Timur yang diambil berdasarkan sampel yang telah ditentukan. Gambaran umum mengenai responden dapat terlihat dari:

### a. Alamat Responden

Responden yang menjadi subjek dalam penelitian ini berdomisil di Sukaraja dan sekitarnya. Adapun di bawah ini di jelaskan tentang domisili/alamat responden sebagai berikut:

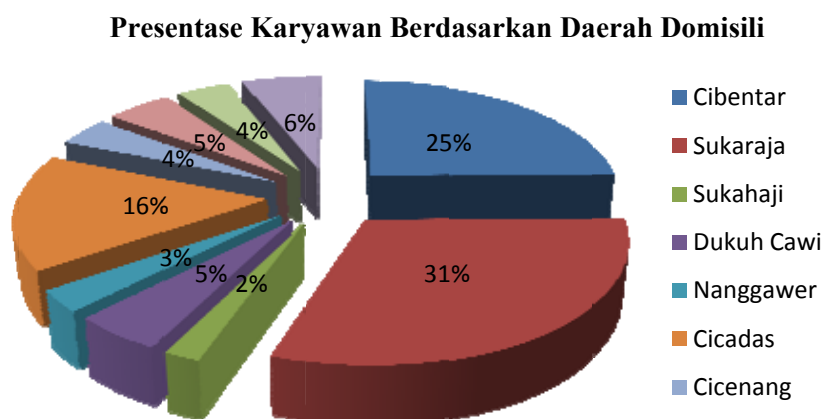
**Tabel IV. 1**  
**Distribusi Frekuensi Berdasarkan Daerah Domisili**

No	Alamat	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Cibentar	27	25
2	Sukaraja	33	31
3	Sukahaji	2	2
4	Dukuh Cawi	5	5
5	Nanggawer	3	3
6	Cicadas	17	16
7	Cicenang	4	4
8	Babakan Anyar	5	5
9	Leweng Gede	4	4
10	Ciborelang	6	6
Jumlah		106	100

Sumber: Data Primer yang diolah tahun 2013

Frekuensi terbesar berdasarkan domisili tempat tinggal karyawan, rata-rata karyawan industri genteng sentra Sukaraja berdomisili di Sukaraja yaitu sebanyak 33 orang atau sebesar 31% dan frekuensi terkecil berada di Sukahaji yaitu

sebanyak 2 orang atau sebesar 2%. Hal ini karena penelitian dilakukan di Sentra Sukaraja. Jika digambarkan dalam diagram pie akan tampak sebagai berikut:



**Gambar VI.1**  
**Diagram Pie Frekuensi Karyawan Berdasarkan Daerah Domisili**

Berdasarkan gambar VI.1 pengelompokan karyawan berdasarkan domisili, sebesar 31% atau 33 orang karyawan berdomisili di Sukaraja, 25% atau 27 orang karyawan berdomisili di Cibentar, 16% atau 17 orang karyawan berdomisili di Cicadas, 6% atau 6 orang berdomisili di Ciborelang, 5% atau 5 orang berdomisili di Babakan Anyar dan Duku Cawi, 4% atau 4 orang berdomisili di Cicenang dan Leweung Gede, 3% atau 3 orang berdomisili di Naggawer, dan 2% atau 2 orang berdomisili di Sukahaji.

#### **b. Jenis Kelamin**

Karyawan yang menjadi responden dalam penelitian ini jika dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin, terdiri dari karyawan berjenis kelamin perempuan dan karyawan berjenis kelamin laki-laki. Distribusi frekuensi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

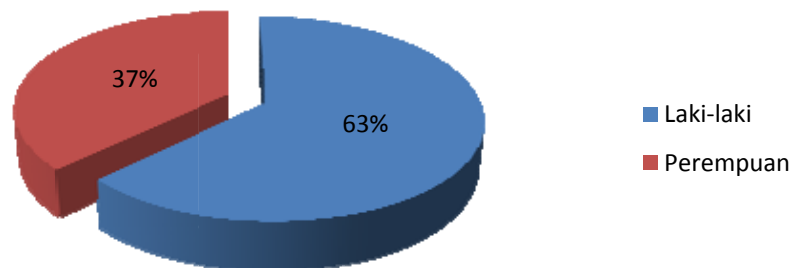
**Tabel IV. 2**  
**Distribusi Frekuensi Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Laki-laki	67	63
2	Perempuan	39	37
Jumlah		106	100

Sumber: Data yang diolah tahun 2013

Pada Industri genteng Jatiwangi terdapat sebanyak 39 orang atau 37% karyawan berjenis kelamin perempuan dan karyawan yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 67 orang atau sebesar 63%. Jika digambarkan dalam diagram pie akan tampak sebagai berikut:

**Presentasi Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin**



**Gambar VI.2**  
**Diagram Pie Frekuensi Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin**

Berdasarkan gambar VI.2 dapat dilihat bahwa presentasi terbesar adalah karyawan berjenis kelamin laki-laki sebesar 63% atau 67 orang karyawan dan karyawan berjenis kelamin wanita sebesar 37% atau 39 orang karyawan.

Pekerjaan di industri genteng Jatiwangi tersebut itu kebanyakan untuk lelaki, karena beberapa bagian pekerjaan membutuhkan tenaga yang kuat sehingga dibutuhkan tenaga kerja laki-laki.



### c. Pendidikan Terakhir

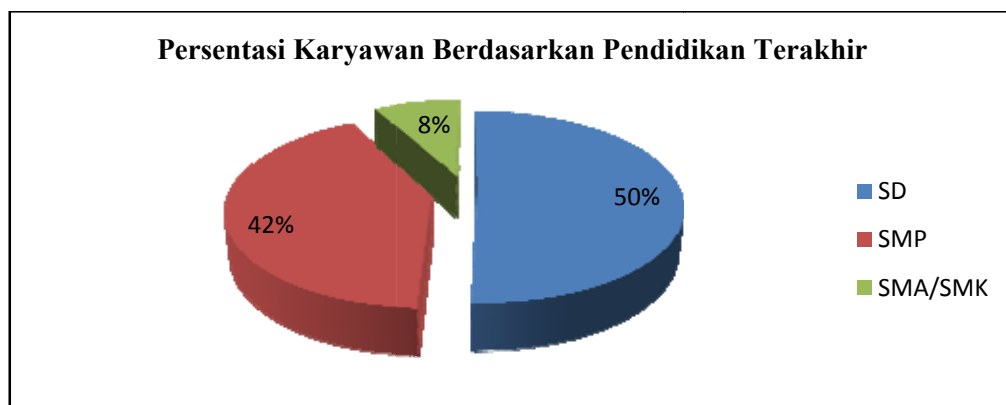
Karyawan pada Industri Genteng Jatiwangi ini rata-rata berpendidikan SD dan SMP. Adapun distribusi frekuensi mengenai pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel IV. 3**  
**Distribusi Frekuensi Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

No	Sekolah	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	SD	54	50
2	SMP	44	42
3	SMA/SMK	8	8
Jumlah		106	100

Sumber: Data yang diolah pada tahun 2013

Frekuensi karyawan pada tingkat pendidikan Sekolah Dasar yaitu sebanyak 54 karyawan atau sebesar 50%. Sedangkan frekuensi karyawan pada tingkat pendidikan Sekolah Menengah Pertama sebanyak 44 karyawan atau sebesar 42%, dan karyawan pada tingkat Sekolah Menengah Atas/Sekolah Menengah Kejuruan sebanyak 8 karyawan atau sebesar 8%. Jika digambarkan dalam diagram pie akan tampak sebagai berikut:



**Gambar VI. 3**  
**Diagram Pie Frekuensi Karyawan Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

Berdasarkan gambar VI.3 dapat dilihat bahwa tingkat pendidikan terakhir yang terbesar adalah Sekolah Dasar sebesar 50% atau 54 orang karyawan, sebesar 42% atau 44 orang karyawan berpendidikan sampai Sekolah Menengah Pertama dan sebesar 8% atau 8 orang berpendidikan sampai Sekolah Menengah Akhir.

Dilihat dari pendidikan terakhir, karyawan industri genteng jatiwangi didominasi oleh tingkatan SD. Hal ini menyebabkan masih rendahnya produktivitas kerja pada karyawan karena tingkat pendidikan mereka sehingga mempengaruhi dedikasi, loyalitas, disiplin, keahlian, dan keterampilan, dan gaji yang diperoleh sesuai dengan pekerjaan mereka.

#### **d. Pendapatan Responden**

Karyawan yang bekerja pada Industri Genteng Jatiwangi ini memiliki tingkatan penghasilan yang berbeda-beda yang dilihat dari pembagian kerja dan jenis kelamin para pekerja. Distribusi frekuensi dapat dilihat pada tabel berikut:

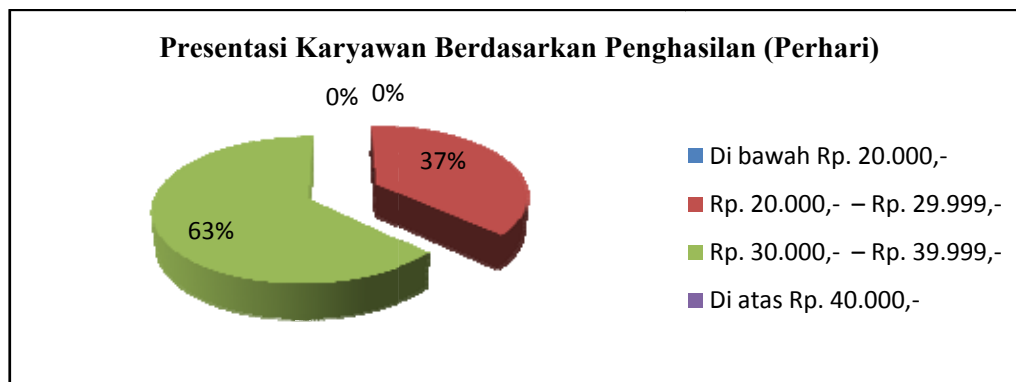
**Tabel IV. 4**  
**Distribusi Frekuensi Berdasarkan Penghasilan (per hari)**

No	Nominal	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Di bawah Rp. 20.000,-	0	0
2	Rp. 20.000,- – Rp. 29.999,-	39	37
3	Rp. 30.000,- – Rp. 39.999,-	67	63
4	Di atas Rp. 40.000,-	0	0
Jumlah		106	100

Sumber: Data yang diolah dari data primer tahun 2013

Rata-rata yang diterima responden berkisar antara Rp. 20.000 – 29.000 per hari sebanyak 39 karyawan atau 37% yang diterima oleh karyawan wanita. Karyawan yang memiliki pendapatan antara Rp. 30.000 – 39.000 per hari sebanyak

67 orang atau 63%, diterima oleh karyawan laki-laki. Jika digambarkan dalam diagram pie akan tampak sebagai berikut:



**Gambar IV. 4**  
**Diagram Pie Frekuensi Karyawan Berdasarkan Penghasilan (Perhari)**

Berdasarkan gambar IV.4 dapat dilihat bahwa penghasilan karyawan yang terbesar adalah berada pada rentang Rp. 30.000 - Rp. 39.999,- sebesar 63% atau 67 orang karyawan, rentang Rp. 20.000 - 29.999,- sebanyak 37% atau 39 orang karyawan, sedangkan rentang Rp. 10.000 - 19.000,- dan rentang Rp. 40.000 - 49.999,- sebesar 0%.

#### e. Umur Responden

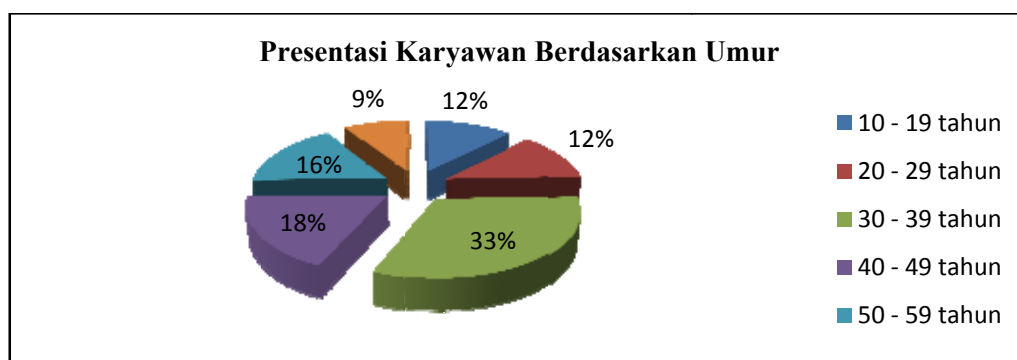
Berdasarkan penyebaran kuesioner, umur karyawan yang bekerja di industri genteng ini mulai dari yang berumur 13 tahun sampai umur 70 tahun.

**Tabel IV. 5**  
**Distribusi Frekuensi Berdasarkan Umur**

No	Umur (tahun)	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	10 - 19	13	12
2	20 - 29	13	12
3	30 - 39	34	33
4	40 - 49	19	18
5	50 - 59	17	16
6	60 - 70	10	9
Jumlah		106	100

Sumber: Data yang diolah dari data primer tahun 2013

Berdasarkan table IV.5 didapat bahwa sebanyak 33% dari 106 responden berusia 30 - 39 tahun yang merupakan responden terbanyak. Sedangkan responden terkecil adalah yang berusia 60 – 70 tahun sebanyak 9% atau 10 orang. Jika digambarkan dalam diagram pie akan tampak sebagai berikut:



**Gambar IV.5**  
**Diagram Pie Frekuensi Karyawan Berdasarkan Umur**

Berdasarkan gambar IV.5 karyawan yang dikelompokkan menurut umur, sebesar 33% atau 34 orang berusia antara 30 - 39 tahun, 18% atau 19 orang berusia antara 40 - 49 tahun, 16% atau 17 orang berusia antara 50 - 59 tahun, 12% atau 13 orang berusia antara 20 - 29 tahun, 12% atau 13 orang berusia antara 10 - 19 tahun, dan 9% atau 10 orang berusia antara 60 - 70 tahun.

## B. Deskripsi Data

Deskripsi data hasil penelitian dimaksudkan untuk menyajikan gambaran umum mengenai hasil pengolahan data. Dalam penelitian ini terdiri dari dua variable. Pengolahan data diperoleh dari proses pengisian kuisisioner. Skor yang akan disajikan adalah skor yang telah diolah dari data mentah dengan menggunakan statistik deskriptif yaitu skor rata-rata dan simpangan baku atau

standar deviasi. Pengolahan skor dalam hasil penelitian ini menggunakan Ms. Excel 2007.

Berdasarkan jumlah variabel dan merujuk pada masalah penelitian, maka deskripsi data dikelompokkan menjadi dua bagian sesuai dengan jumlah variabel penelitian. Kedua bagian tersebut adalah Produktivitas Kerja sebagai variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi dilambangkan dengan Y dan Budaya Kerja sebagai variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi dilambangkan dengan X.

### **1. Variabel (Y) Produktivitas Kerja**

Produktivitas Kerja memiliki 16 pernyataan dalam instrumen penelitian yang telah melalui proses validitas dan reliabilitas, yang terbagi dalam enam indikator. Indikator pertama adalah kemampuan dalam bekerja, indikator kedua yaitu meningkatkan hasil yang dicapai, indikator ketiga yaitu semangat kerja, indikator keempat adalah pengembangan diri, indikator kelima adalah mutu kerja, dan indikator keenam yaitu efisiensi.

Data produktivitas kerja karyawan diperoleh melalui pengisian instrumen penelitian yang berupa kuisioner model skala Likert sebanyak 16 pernyataan yang diisi oleh 106 karyawan dari 7 perusahaan industri genteng di sentra Sukaraja Barat dan Sukaraja Timur berdasarkan sampel yang telah diambil. Berdasarkan data yang terkumpul, diperoleh nilai terendah 38 dan nilai tertinggi 69. Selain itu data variabel Y memiliki rata-rata skor sebesar 53,84, varians ( $S^2$ ) sebesar 50,193, dan standar deviasi (SD) sebesar 7,085 ( Lampiran 19 halaman 101). Berdasarkan data yang diperoleh, terlihat rata-rata variabel Y responden sebesar 53,84. Apabila

dilihat dari skor maksimal yang bisa diperoleh oleh seseorang responden maka skor rata-rata responden tersebut adalah 80 dari skor maksimal, yang berarti rata-rata variabel Y dari responden adalah,  $(53,84 \times 100\% / 80 = 67,3\%)$ . Hasil penelitian menggambarkan variabel Y cukup yaitu sebesar 67,3%.

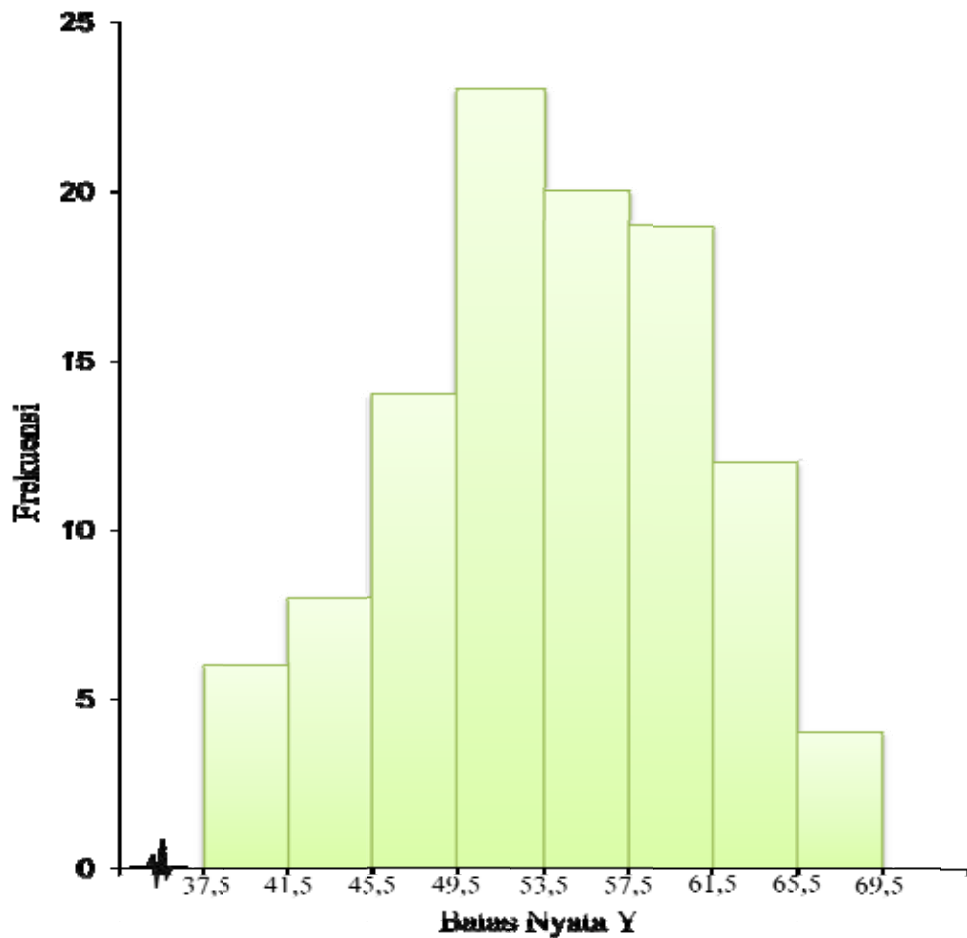
Distribusi frekuensi produktivitas kerja karyawan dapat dilihat pada tabel IV.6 di bawah ini. Diketahui rentang kelas (R) data adalah 31 yang diperoleh dari data tertinggi dikurangi data terendah ( $69 - 38=31$ ), banyak kelas interval diperoleh dari rumus  $K=1+(3,3) \log n = 1+ (3,3) \log 106 = 7,68$  yang dibulatkan menjadi 8, dan panjang kelas interval (P) diperoleh dari rentang kelas dibagi banyak kelas  $(R/K) = 31/8 = 3,88$  yang dibulatkan menjadi: (Lampiran 16 halaman 96).

**Tabel IV. 6**  
**Distribusi Frekuensi Produktivitas Kerja**

Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frek. Absolut	Frek. Relatif
38 - 41	37,5	41,5	6	5,7%
42 - 45	41,5	45,5	8	7,5%
46 - 49	45,5	49,5	14	13,2%
50 - 53	49,5	53,5	23	21,7%
54 - 57	53,5	57,5	20	18,9%
58 - 61	57,5	61,5	19	17,9%
62 - 65	61,5	65,5	12	11,3%
66 - 69	65,5	69,5	4	3,8%
Jumlah			106	100%

Sumber: Data yang diolah dari data primer tahun 2013

Berdasarkan tabel IV.6 distribusi frekuensi variabel Y (Produktivitas Kerja) dapat dilihat banyaknya kelas interval 8 dan panjang kelas interval sebanyak 4. Melihat data distribusi diatas maka dapat dibuat histogram sebagai berikut :



**Gambar IV.6**  
**Grafik Histogram (Y) Produktivitas Kerja Karyawan**

Berdasarkan Tabel IV.6 dan Gambar IV.6, dapat dilihat bahwa frekuensi kelas tertinggi variabel Produktivitas Kerja Karyawan yaitu 23 terletak pada interval kelas ke-4 (empat) yakni 50 – 53 dengan frekuensi relatif sebesar 21,7%. Sedangkan frekuensi kelas terendah yaitu 4 terletak pada interval kelas ke-8 (delapan) yakni 66 - 69 dengan frekuensi relatif sebesar 3,8%.

**Tabel IV. 7**  
**Rata-rata Hitung Skor Produktivitas Kerja Karyawan**

Variabel	Indikator	Jumlah Soal	Skor	Persentase (%)
Produktivitas Kerja	Kemampuan dalam bekerja	4	1304	22,85
	Meningkatkan hasil yang dicapai	4	1441	25,25
	Semangat kerja	2	641	11,23
	Pengembangan diri	1	465	8,15
	Mutu kerja	3	1122	19,66
	Efisiensi	2	734	12,86

Sumber: Data yang diolah dari data primer tahun 2013

Berdasarkan hasil perhitungan masing-masing indikator pada tabel diatas, maka variabel produktivitas kerja karyawan terlihat bahwa indikator yang memiliki skor paling besar adalah meningkatkan hasil yang dicapai, yaitu sebesar 25,25%. Selanjutnya, kemampuan dalam bekerja sebesar 22,85%, indikator mutu kerja sebesar 19,66%, indikator efisiensi yaitu sebesar 12,86%, indikator semangat kerja sebesar 11,23, dan indikator pengembangan diri sebesar 8,15% (Lampiran 37 halaman 125).

Secara kuantitatif, produktivitas kerja karyawan pada industri genteng jatiwangi dapat dilihat dari tabel di bawah ini:

**Tabel IV.8**  
**Rata-rata Produktivitas Tenaga Kerja**

No.	Waktu yang diperlukan	Jumlah (per buah)
1.	Per Hari	312
2.	Per Minggu	1884
3.	Per Bulan	7536

Sumber: Data telah diolah tahun 2013

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa produktivitas pekerja industri genteng jatiwangi perhari adalah 312 buah genteng per orang, per minggu adalah 1884 buah genteng per orang, dan 7536 buah genteng per bulan untuk setiap pekerja. Sebagai tambahan bahwa harga genteng per buah masing-masing tipe yaitu, untuk



tipe Palentong Rp. 1.400, tipe Morando Rp. 1.750, dan tipe Nok Bulat Rp. 2.500. Upah yang diterima karyawan Rp. 20.000 – 30.000 per hari untuk karyawan wanita dan Rp. 30.000 – 40.000 per hari untuk karyawan laki-laki dengan jam kerja dari pukul 07.00 – 14.00 WIB.

Kesimpulannya bahwa produktivitas kerja karyawan sangat ditentukan oleh meningkatkan hasil yang dicapai, karena dengan meningkatkan hasil yang dicapai akan meningkatkan produktivitas kerjanya.

## **2. Variabel (X) Budaya Kerja**

Data budaya kerja diperoleh melalui pengisian instrumen penelitian berupa kuesioner yang terdiri dari 24 butir pernyataan yang telah melalui proses validasi dan reliabilitas, terbagi dalam 2 indikator, yaitu sikap terhadap pekerjaan (sub indikator: senang terhadap pekerjaan, terbuka terhadap gagasan baru, mudah beradaptasi), dan perilaku kerja (sub indikator: rajin, dedikasi, tanggung jawab, hati-hati, teliti/cermat, suka membantu). Kuesioner diisi oleh 106 karyawan dari 7 perusahaan industri genteng di sentra Sukaraja Barat dan Sukaraja Timur berdasarkan sampel yang telah diambil. Berdasarkan data yang terkumpul, diperoleh nilai terendah 63 dan nilai tertinggi 110. Selain itu data variabel X memiliki rata-rata skor sebesar 87,66, varians ( $S^2$ ) sebesar 104, 417, dan standar deviasi (SD) sebesar 10,218 (Lampiran 19 halaman 101). Berdasarkan data yang diperoleh, terlihat rata-rata variabel Y responden sebesar 87,66. Apabila dilihat dari skor maksimal yang bisa diperoleh oleh seseorang responden maka skor rata-rata responden tersebut adalah 120 dari skor maksimal, yang berarti rata-rata

variabel Y dari responden adalah,  $(87,66 \times 100\% / 120 = 73,05\%)$ . Hasil penelitian menggambarkan variabel Y cukup yaitu sebesar 73,05%.

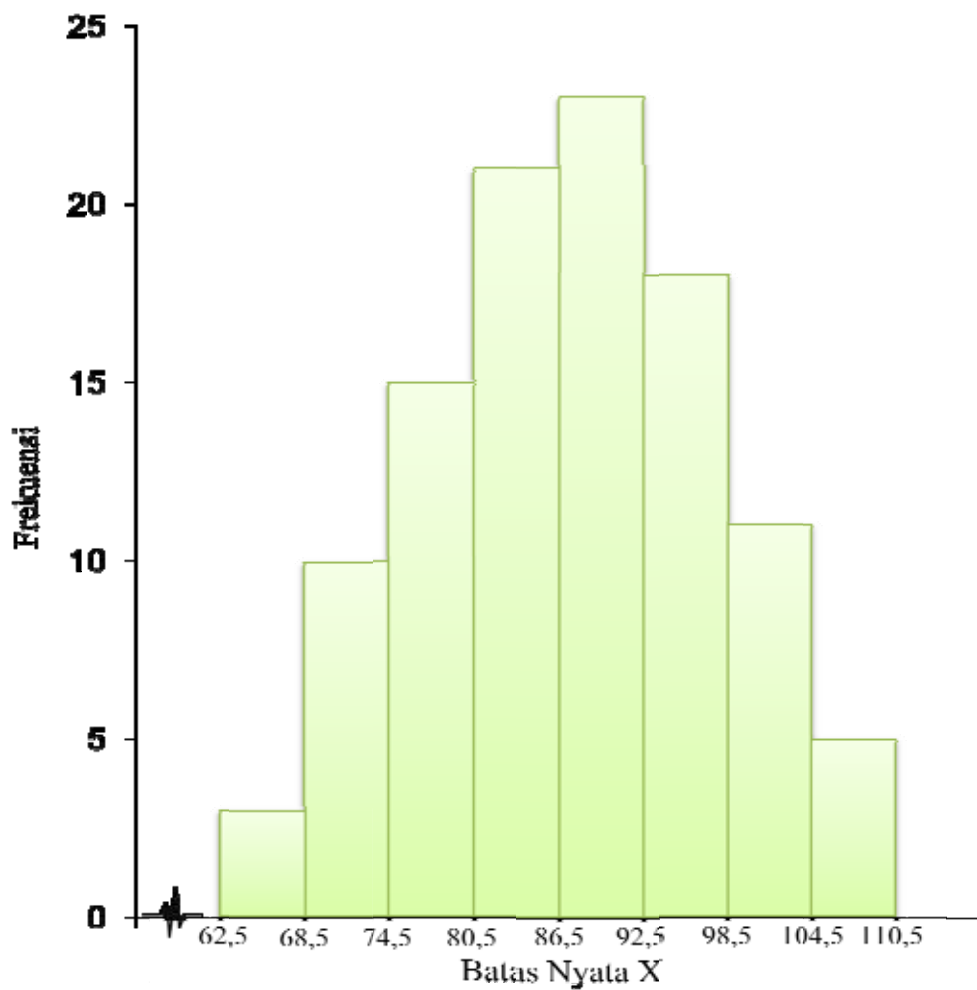
Distribusi frekuensi produktivitas kerja karyawan dapat dilihat pada tabel IV.8 di bawah ini. Diketahui rentang kelas (R) data adalah 47 yang diperoleh dari data tertinggi dikurangi data terendah ( $110 - 63 = 47$ ), banyak kelas interval diperoleh dari rumus  $K=1+(3,3) \log n = 1+ (3,3) \log 106 = 7,68$  yang dibulatkan menjadi 8, dan panjang kelas interval (P) diperoleh dari rentang kelas dibagi banyak kelas ( $R/K$ ) =  $47/8 = 5,875$  yang dibulatkan menjadi 6 (Lampiran 15 halaman 95).

**Tabel IV. 9**  
**Distribusi Frekuensi Budaya Kerja**

Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frek. Absolut	Frek. Relatif
63 – 68	62.5	68.5	3	2.8%
69 – 74	68.5	74.5	10	9.4%
75 – 80	74.5	80.5	15	14.2%
81 – 86	80.5	86.5	21	19.8%
87 – 92	86.5	92.5	23	21.7%
93 – 98	92.5	98.5	18	17.0%
99 – 104	98.5	104.5	11	10.4%
105 – 110	104.5	110.5	5	4.7%
Jumlah			106	100%

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2013

Berdasarkan tabel IV.9 distribusi frekuensi variabel X (Budaya Kerja) dapat dilihat banyaknya kelas interval 8 dan panjang kelas interval sebanyak 6. Melihat data distribusi diatas maka dapat dibuat histogram sebagai berikut :



**Gambar IV.7**  
**Grafik Histogram (X) Budaya Kerja**

Berdasarkan Tabel IV.9 dan Gambar IV.7, dapat dilihat bahwa frekuensi kelas tertinggi variabel Budaya Kerja yaitu 23 terletak pada interval kelas ke-5 (lima) yakni 87 – 92 dengan frekuensi relatif sebesar 21,7%. Sedangkan frekuensi kelas terendah yaitu 3 terletak pada interval kelas ke-1 (satu) yakni 63 - 68 dengan frekuensi relatif sebesar 2,8%.

**Tabel IV. 10**  
**Rata-rata Hitung Skor Budaya Kerja**

Variabel	Indikator	Jumlah Soal	Skor	Persentase (%)
Budaya Kerja	Sikap terhadap pekerjaan	7	2583	27,80
	Perilaku kerja	17	6709	72,20

Sumber: Data yang diolah dari data primer tahun 2013

Berdasarkan hasil perhitungan masing-masing indikator pada tabel diatas, maka variabel budaya kerja terlihat bahwa indikator yang memiliki skor paling besar adalah perilaku kerja, yaitu sebesar 72,20%, dan indikator sikap terhadap pekerjaan sebesar 27,80%. (Lampiran 35 halaman 123).

**Tabel IV.11**  
**Rata-Rata Hitung Skor Sub Indikator Budaya Kerja**

Indikator	Sub Indikator	Jumlah soal	Persentase (%)
Sikap terhadap pekerjaan	Senang terhadap pekerjaan	2	8,18
	Terbuka terhadap gagasan baru	2	7,31
	Mudah beradaptasi	3	12,44
Perilaku Kerja	Rajin	4	15,84
	Dedikasi	3	13,79
	Tanggung jawab	5	21,31
	Hati-hati	2	8,38
	Teliti/cermat	2	8,59
	Suka membantu	1	4,16

Sumber: Data yang diolah dari data primer tahun 2013

Hasil perhitungan sub indikator yang dominan pada budaya kerja di atas, diketahui bahwa indikator perilaku kerja dengan sub indikator tanggung jawab sebesar 21,31%. Indikator sikap terhadap pekerjaan didominasi oleh sub indikator mudah beradaptasi sebesar 12,44% ( Lampiran 36 halaman 124).

Kesimpulannya bahwa budaya kerja sangat ditentukan oleh perilaku kerja, karena dengan tanggung jawab yang tinggi akan meningkatkan produktivitas kerjanya.

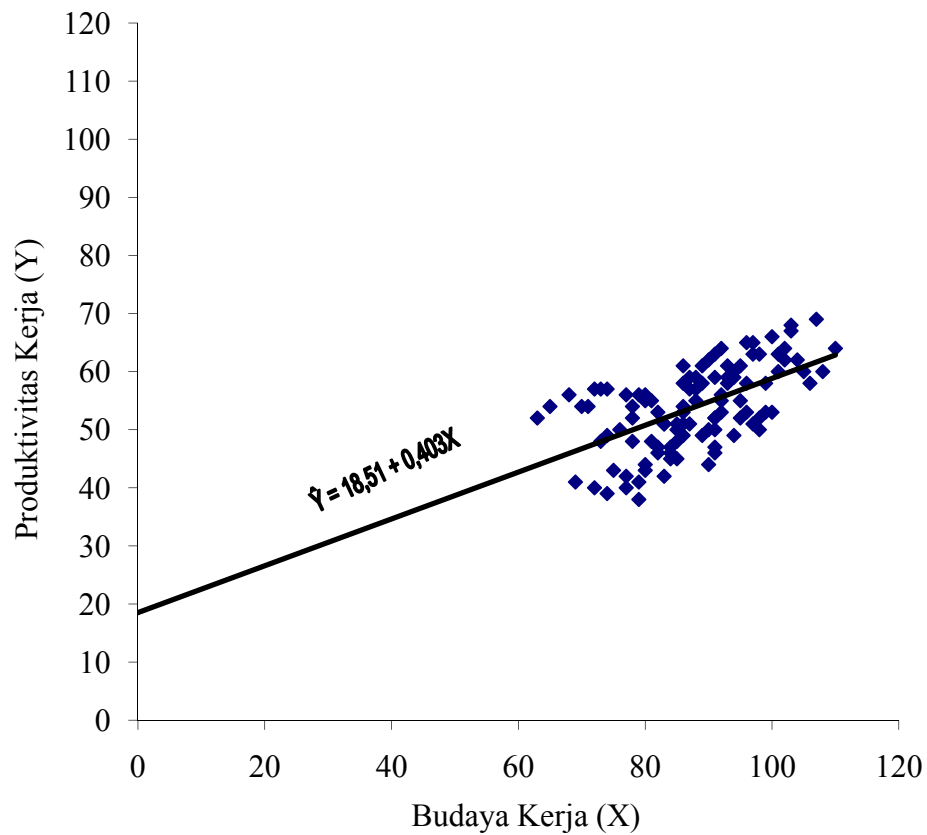
## C. Analisis Data

### 1. Perhitungan Persamaan Regresi

Persamaan regresi yang digunakan adalah persamaan regresi linier sederhana yaitu  $\hat{Y} = a + bX$ . Berdasarkan data analisis regresi linier sederhana terhadap kedua variabel penelitian yaitu budaya kerja dengan produktivitas kerja karyawan menghasilkan koefisien regresi sebesar  $b = 0,403$  dan konstanta ( $a$ ) = 18,51. Dengan demikian bentuk hubungan antara variabel budaya kerja dengan produktivitas kerja karyawan memiliki persamaan regresi  $\hat{Y} = 18,51 + 0,403X$  (Lampiran 21 halaman 104).

Persamaan regresi ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu skor pada budaya kerja ( $X$ ) dapat menyebabkan kenaikan produktivitas kerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 0,403 pada konstanta 18,51. Persamaan regresi yang telah ditemukan dapat digunakan untuk mengetahui bagaimana pola variabel dependen (produktivitas kerja) dapat diprediksikan melalui variabel independen (budaya kerja).

Persamaan garis regresi  $\hat{Y} = 18,51 + 0,403X$  dapat digambarkan pada grafik sebagai berikut:



**Gambar IV.8**  
**Persamaan Garis Regresi**  
 $\hat{Y} = 18,51 + 0,403X$

Berdasarkan gambar tersebut dapat terlihat bahwa titik-titik yang menyebar berada disekitar garis lurus seimbang dari titik tengah ke kiri dan kanan, dimana garis lurus tersebut berbentuk  $\hat{Y} = 18,51 + 0,403X$  dalam hal ini X merupakan budaya kerja sedangkan Y merupakan produktivitas kerja, maka hal tersebut menandakan bahwa data berdistribusi normal.

## 2. Uji Persyaratan Analisis

### a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas galat taksiran regresi Y atas X dilakukan dengan Uji Liliefors pada taraf signifikan ( $\alpha = 0,05$ ) dengan sampel sebanyak 106 karyawan dari 7 perusahaan pada industri genteng jatiwangi. Pengujian ini dilakukan dengan melihat  $L_{hitung}$  atau data  $|F_{zi}-S_{zi}|$  terbesar, dengan kriteria pengujian berdistribusi normal apabila  $L_{hitung} (L_o) < L_{tabel} (L_t)$ , dan sebaliknya jika  $L_{hitung} (L_o) > L_{tabel} (L_t)$  maka galat taksiran regresi Y atas X tidak berdistribusi normal.

Hasil perhitungan Uji Liliefors menyimpulkan galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi normal. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan hasil perhitungan diperoleh  $L_o$  terbesar = 0,078 sedangkan  $L_t = 0,086$ , dimana  $L_o < L_t$  ( $0,078 < 0,086$ ), maka sesuai kriteria pengujian bahwa hipotesis statistiknya adalah  $H_o$  diterima artinya datanya berdistribusi normal(lampiran 26 halaman 111). Data yang berdistribusi normal menandakan jumlah seluruh subjek yang diukur berada dalam kurva normal yang secara teoritis menyebar dari kanan ke kiri dari titik tengah secara seimbang

### b. Uji Linieritas Regresi

Pengujian ini digunakan untuk mengetahui model regresi yang didapat melalui persamaan regresi sederhana tersebut bersifat linier atau tidak linier. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan Tabel Anava bersama dengan pengujian keberartian regresi seperti terlihat pada Tabel IV.6. Dengan kriteria

pengujian Linearitas regresi adalah jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak. Data variabel X, yaitu budaya kerja telah dikelompokkan sesuai dengan data yang sama, maka diperoleh 44 kelompok (k) pada data X. Mencari derajat kebebasan uji linieritas dengan menggunakan dk pembilang  $(k-2) = 44-2 = 42$  dan dk penyebut  $(n-k) = 106-44 = 62$  pada taraf signifikan  $\alpha = 0,05$ .

Dari hasil perhitungan diperoleh  $F_{hitung} = 0,89$  sedangkan  $F_{tabel} = 1,59$ . Hal ini menunjukkan bahwa  $F_h < F_t$  yang berarti regresi linier (lampiran 28 halaman 114). Dapat disimpulkan bahwa bentuk hubungan antara budaya kerja dengan produktivitas kerja adalah linier.

### **3. Uji Hipotesis**

#### **a. Uji Keberartian Regresi**

Pengujian ini digunakan untuk mengetahui berarti atau tidaknya hubungan antara budaya kerja dengan produktivitas kerja yang telah dibentuk melalui persamaan regresi sederhana. Pengujian ini dilakukan bersama dengan pengujian kelinieran regresi dengan menggunakan Tabel Anava seperti terlihat pada Tabel IV.12.



**Tabel IV. 12**  
**Tabel ANAVA untuk pengujian Keberartian dan Linieritas atas Persamaan**  
**Regresi Budaya Kerja dengan Produktivitas Kerja**

Sumber Varians	Dk	Jumlah Kuadrat (JK)	Rata-rata Jumlah Kuadrat (RJK)	F <sub>hitung</sub>	F <sub>tabel</sub>
Total	106	312533,00			
Regresi (a)	1	307262,73			
Regresi (b/a)	1	1780,47	1780,47	*53,06	3,98
Sisa	104	3489,80	33,56		
Tuna Cocok	42	1310,87	31,21	**0,89	1,59
Galat Kekeliruan	62	2178,93	35,14		

Sumber: Data yang diolah pada tahun 2013

Keterangan :

\*) Regresi berarti (signifikan) karena  $F_{hitung} (53,06) > F_{tabel} (3,98)$

\*\*) Linier karena  $F_{hitung} (0,89) < F_{tabel} (1,59)$

Berdasarkan tabel diatas, untuk uji keberartian dengan tabel distribusi F dengan menggunakan dk pembilang 1 dan dk penyebut  $(n-2) = 104$  pada taraf signifikansi  $(\alpha = 0,05)$  diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar 53,06 dan  $F_{tabel}$  sebesar 3,98 sehingga diketahui  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , yaitu  $53,06 > 3,98$ . Berdasarkan kriteria pengujian ini berarti bahwa  $H_0$  ditolak, maka dapat disimpulkan bahwa regresi dinyatakan positif berarti atau signifikan (lampiran 29 halaman 115).

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis juga menunjukkan budaya kerja bukan secara kebetulan mempunyai hubungan dengan produktivitas kerja, melainkan didasarkan pada analisis statistik yang menguji signifikansi hubungan dengan taraf signifikan  $(\alpha = 0.05)$ .

#### **b. Perhitungan Koefisien Korelasi**

Perhitungan koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui besar atau kuatnya tingkat keterikatan hubungan antara variabel X dan variabel Y. Dimana

variabel dalam penelitian ini adalah budaya kerja dengan produktivitas kerja. Perhitungan menggunakan rumus koefisien korelasi *Product Moment* dari Pearson.

**Tabel IV. 13**  
**Interpretasi Koefisien Korelasi *Product Moment***

Besarnya nilai r	Interpretasi
0,000 – 0,199	Sangat rendah
0,200 – 0,399	Rendah
0,400 – 0,599	Cukup/Sedang
0,600 – 0,799	Kuat
0,800 – 1,000	Sangat kuat

Sumber: Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Afabeta, 2000

Dari hasil perhitungan koefisien korelasi diperoleh  $r_{xy} = 0,581$  (lampiran 34). Ini menunjukkan  $r_{xy} > 0$ , sehingga dapat disimpulkan terdapat hubungan positif antara budaya kerja (variabel X) dengan produktivitas kerja (variabel Y) dengan interpretasi yang cukup (lampiran 32 halaman 120).

### c. Uji Keberartian Koefisien Korelasi (Uji - t)

Uji keberartian koefisien korelasi dilakukan untuk mengetahui apakah hubungan antara budaya kerja dengan produktivitas kerja karyawan signifikan atau tidak, maka selanjutnya dilakukan uji keberartian korelasi dengan menggunakan uji - t pada taraf signifikan  $\alpha = 0,05$  dengan  $dk = n-2$ . Kriteria pengujiannya adalah  $H_0$  ditolak apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka korelasi yang terjadi signifikan.

Data hasil perhitungan menunjukkan  $t_{hitung}$  sebesar 7,28 dan  $t_{tabel}$  sebesar 1,67. Karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $7,28 > 1,67$ ), maka dapat disimpulkan terdapat korelasi yang

signifikan antara budaya kerja dengan produktivitas kerja (proses perhitungan lihat lampiran 33 halaman 121).

#### **d. Koefisien Determinasi**

Uji koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui besarnya variasi variabel Y yang ditentukan oleh variabel X. Berdasarkan hasil perhitungan koefisien determinasi diinterpretasikan bahwa variasi produktivitas kerja ditentukan oleh budaya kerja sebesar 33,78%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya kerja sebagai variabel X memberikan pengaruh terhadap produktivitas kerja sebesar 33,78% dan sisanya sebesar 66,22% ditentukan oleh faktor-faktor lain (lampiran 34 halaman 122).

#### **D. Interpretasi Hasil Penelitian**

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa model persamaan regresi  $\hat{Y} = 18,51 + 0,403X$  adalah signifikan dan linear. Persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu skor peningkatan satu skor pada budaya kerja (X) dapat menyebabkan kenaikan produktivitas kerja karyawan (Y) sebesar 0,403 pada konstanta 18,51. Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan, diketahui adanya hubungan positif antara budaya kerja dengan produktivitas kerja, hal ini diketahui dari nilai koefisien korelasi  $r_{xy}$  sebesar 0,581 dan  $t_{hitung}$  sebesar 7,28 >  $t_{tabel}$  sebesar 1,67.

Uji koefisien determinasi menghasilkan KD sebesar 33,78%. Hasil ini menunjukkan 33,78% variasi produktivitas kerja ditentukan oleh budaya kerja.

Kontribusi positif yang diberikan budaya kerja terhadap produktivitas kerja sebanyak 33,78 % dan sisanya 66,22% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti tingginya angka kemiskinan, tingkat pendidikan, lingkungan, motivasi dan lain-lain.

Berdasarkan data yang diperoleh diketahui adanya hubungan positif antara budaya kerja dengan produktivitas kerja karyawan. Dari hasil itu pula dapat diinterpretasikan bahwa budaya kerja memiliki hubungan yang berbanding lurus dengan produktivitas kerja, atau dengan kata lain semakin tinggi budaya kerja maka semakin tinggi pula produktivitas kerja. Demikian pula sebaliknya, semakin rendah budaya kerja maka semakin rendah pula produktivitas kerja.

Hal ini didukung oleh pendapat Supriyadi dan Guno bahwa budaya kerja memiliki tujuan untuk mengubah sikap dan juga perilaku sumber daya manusia yang ada agar dapat meningkatkan produktivitas kerja untuk menghadapi berbagai tantangan di masa yang akan datang. Penelitian ini juga di dukung oleh penelitian terdahulu yang diteliti oleh Daryatami dan Syamsudin dengan judul “Pengaruh Motivasi, Pengawasan dan Budaya Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat Desa Kabupaten Karanganyar” dengan hasil bahwa motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja dengan nilai  $t_{hitung} = 4,639 > t_{tabel} = 2,392$  pada taraf  $\alpha = 1\%$ , pengawasan berpengaruh positif dan signifikan pada produktivitas kerja karyawan dengan nilai  $t_{hitung} = 2,821 > t_{tabel} = 2,392$  pada  $\alpha = 1\%$ , dan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan dengan nilai  $t_h = 3,600 > t_t = 2,392$  pada  $\alpha = 1\%$ .

### **E. Keterbatasan Peneliti**

Peneliti menyadari bahwa penelitian ini tidak sepenuhnya sampai pada tingkat kebenaran mutlak. Peneliti menyadari bahwa dalam penelitian ini masih banyak keterbatasan yang peneliti temui ketika melakukan penelitian, diantaranya adalah:

1. Keterbatasan variabel yang diteliti yaitu hanya mengenai hubungan budaya kerja dengan produktivitas kerja karyawan. Sedangkan banyak faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.
2. Keterbatasan kemampuan yang dimiliki peneliti, sehingga penelitian yang mendalam tidak dapat dilakukan.
3. Keterbatasan waktu, tenaga, dan biaya peneliti dalam melakukan penelitian.
4. Hasil dari penelitian hanya berlaku pada Industri Genteng Jatiwangi dan tidak dapat digeneralisasikan pada Industri lainnya, karena setiap respondennya memiliki karakteristik yang berbeda.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan data empiris yang telah dikumpulkan serta hasil perhitungan statistik yang telah dilakukan di bab sebelumnya, maka peneliti dapat mengambil kesimpulan bahwa:

1. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara budaya kerja dengan produktivitas kerja karyawan. Artinya dapat dinyatakan bahwa semakin tinggi budaya kerja yang diterapkan maka akan semakin tinggi pula produktivitas kerjanya.
2. Varians produktivitas kerja ditentukan oleh budaya kerja sebesar 33,78% sedangkan sisinya sebesar 66,22% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti yang kemungkinan disebabkan oleh tingginya angka kemiskinan, tingkat pendidikan, lingkungan, motivasi.

#### **B. Implikasi**

Berdasarkan hasil penelitian terdapat hubungan antara budaya kerja dengan produktivitas kerja karyawan pada Industri Genteng Jatiwangi di Kabupaten Majalengka. Maka hipotesis penelitian ini dapat diterima, karena budaya kerja berhubungan dengan produktivitas kerja karyawan.

Hasil penelitian memberikan implikasi bahwa budaya kerja di industri genteng jatiwangi dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Dengan demikian

untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja pada karyawan dapat menciptakan budaya kerja yang baik dan kondusif.

Melalui perhitungan indikator dan sub indikator dominan, variabel produktivitas kerja dengan indikator meningkatkan hasil yang dicapai memiliki skor sebesar 25,25%. Hal ini mengindikasikan bahwa produktivitas kerja dapat terwujud bila karyawan dapat meningkatkan hasil kerjanya.

Sedangkan pada variabel budaya kerja, pada indikator perilaku kerja memiliki skor sebesar 72,07% dengan sub indikator tanggung jawab terhadap pekerjaan memiliki skor sebesar 21,31%. Dengan demikian perilaku kerja dalam hal ini tanggung jawab kerja yang tinggi akan menciptakan produktivitas kerja yang maksimal.

### **C. Saran**

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi yang dikemukakan di atas, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan budaya kerja, melalui:
  - a. Kerjasama antar karyawan harus ditingkatkan agar dapat menjadi tim kerja yang baik sehingga menghasilkan produktivitas kerja yang tinggi serta meningkatkan rasa kekeluargaan diantara karyawan.
  - b. Untuk meningkatkan rasa senang terhadap pekerjaan dengan memberikan apresiasi kepada karyawan yang berprestasi dan sikap pimpinan terhadap karyawan yang baik akan membuat karyawan senang untuk bekerja.

- c. Agar karyawan lebih terbuka terhadap gagasan baru diadakan sharing atau diskusi sesama karyawan maupun dengan pimpinan agar bisa saling memberikan ide atau masukan yang baru.
2. Untuk meningkatkan produktivitas kerja, melalui:
    - a. Untuk meningkatkan semangat kerja karyawan, perusahaan genteng Jatiwangi hendaknya memberikan penyegaran dengan mengadakan jalan-jalan atau rekreasi bersama sesuai kemampuan perusahaan untuk menghilangkan kejenuhan para karyawan.
    - b. Untuk pengembangan diri para karyawan, perusahaan genteng Jatiwangi dan pemerintah bekerjasama mengadakan pengarahan dan penyuluhan mengenai teknologi seperti mengenai adanya mesin-mesin yang lebih modern n agar dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
  3. Untuk meningkatkan produktivitas kerja melalui juga dengan meningkatkan budaya kerja yang kondusif di lingkungan industri genteng Jatiwangi, dengan budaya kerja yang kondusif, menyenangkan dan harmonis akan meningkatkan produktivitas kerja.



## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta, 2010.
- Ashidqi, Fazri. Hubungan antara Budaya Kerja dengan Kinerja Guru Sekolah Daar Negeri Kecamatan Kalideres Kota Administrasi Jakarta Barat. *Skripsi Sarjana* (Tidak Diterbitkan). Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta, 2011.
- Atmosoeprpto, Kisdarto. *Produktivitas Aktualisasi Budaya Perusahaan*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo, 2000.
- Badan Pusat Statistik. *Katalog BPS:1102001.3210: Kabupaten Majalengka Dalam Angka: Majalengka Regency in Figures 2011*. Majalengka: Badan Pusat Statistik Kabupaten Majalengka: 2011
- BR, Arfida. *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia, 2003.
- Daryatami dan Syamsudin. Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Budaya Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat Desa Kabupaten Karanganyar, *Jurnal Manajemen Daya Saing Membangun Daya Saing Bangsa*, Juni 2002 Vol. 3 No.1, hal. 52-64.
- Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2008.
- Hatani, La. Pengaruh Sikap Kerja, Perilaku, Responsif dan Etos Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bank Danamon Cabang Kendari, *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan* Vol. 1. No. 1. Januari 2009.
- Heizer, Jay dan Barry RendeR. *Manajemen Operasi, edisi 7*. Jakarta: Salemba Empat, 2006.
- Kuncoro, Mudrajad. *Metode Riset untuk Bisnis & Ekonomi*. Jakarta: Erlangga, 2003.
- Mulyana, Deddy dan Jalaluddin Rakhmat. *Komunikasi AntarBudaya Panduan Berkomunikasi Dengan Orang-Orang Berbeda Budaya*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2003.
- Nasution, Liza. Hubungan Antara Budaya Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Bank Danamon Indonesia Tbk Kantor Pusat Jakarta.

- Skripsi Sarjana* (Tidak Diterbitkan). Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta, 2006.
- Nasution, M. N. *Manajemen Mutu Terpadu (Total Quality Management)*. Bogor: Ghalia Indonesia, 2005.
- Ndraha, Taliziduhu. *Teori Budaya Organisasi*. Jakarta: PT Rineka Cipta, 2005.
- Pace, R. Wayne & Don F. Faules. *Komunikasi Organisasi*. Bandung: Rosdakarya, 2006.
- Rangkuti, Sofia dan Hasibuan. *Manusia dan Kebudayaan di Indonesia teori dan konsep*. Jakarta: Dian Rakyat, 2002.
- Sedarmayanti. *Pengembangan Kepribadian Pegawai*. Bandung: Mandar Maju, 2004.
- \_\_\_\_\_. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju, 2009.
- Setiadi, Elly M., dkk. *Ilmu Sosial dan Budaya Dasar ed 2*. Jakarta: Kencana, 2008.
- Sinamo, Jansen H. *8 Etos Kerja Profesional*. Jakarta: Institut Darma Mahardika, 2005.
- Sinungan, Muchdarsyah. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara, 2009.
- Sobirin, Achmad. *Budaya Organisasi*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN, 2007.
- Sudjana. *Metode Statistika*. Bandung: Tarsito, 2005.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2009.
- Supardi. *Aplikasi Statistika dalam Penelitian*. Jakarta: PT Ufuk Publishing Home, 2012.
- Sutrisno, Edy. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana Prenada Group, 2010.
- Triguno. *Budaya Kerja Menciptakan Lingkungan yang Kondusif untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: PT Golden Terayon Press, 2003.
- Umar, Husein. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2005.

Wibowo. *Budaya Organisasi Sebuah Kebutuhan untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2011.

Yuniarsih, Tjutju dan Suwanto. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi dan Isu Penelitian*. Bandung: Alfabeta, 2009.

El Eroy, Achmad Rozi. *Budaya Kerja*. <http://arozieleroy.wordpress.com/2010/07/13/budaya-kerja>. (Diakses tanggal 20 November 2012 pukul 18.40)

Fajar, *Teori Kinerja Dan Budaya Kerja*, 2010. <http://ceritamataharipagi.blogspot.com/2010/07/teori-kinerja-dan-budaya-kerja.html> (diakses tanggal 22 September 2012 pukul 09.00 WIB)

Info Majalengka, *Profile Kecamatan: Jatiwangi* <http://infomajalengka.wordpress.com/2012/06/12/profile-kecamatan-jatiwangi/>

Loker Nusantara, *Produktivitas Kerja*, <http://materi-skripsi.blogspot.com/2012/04/produktivitas-kerja.html> (diakses tanggal 27 November 2012 pukul 20.00 WIB)

**Uji Coba Instrumen Variabel X  
Budaya Kerja**

No. Resp.	Butir Pernyataan																												X total	X total <sup>2</sup>
	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	4	3	1	4	2	3	3	1	1	4	3	2	4	4	2	2	2	2	3	4	3	2	4	4	1	2	2	1	73	5329
2	4	5	4	4	3	3	3	3	4	4	3	5	4	4	5	3	5	1	3	2	3	3	3	3	3	4	5	3	99	9801
3	5	5	4	5	4	4	2	2	2	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	114	12996
4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	2	4	4	4	4	5	5	123	15129
5	5	5	4	4	4	5	3	5	5	4	5	5	4	5	5	3	3	3	3	4	3	2	5	5	5	2	5	3	114	12996
6	4	4	2	4	4	4	3	2	3	4	4	4	3	4	4	2	4	3	3	3	4	2	4	4	4	4	4	4	98	9604
7	3	3	3	2	4	2	1	3	2	4	4	4	3	4	2	2	2	3	2	3	2	2	3	4	2	2	2	4	77	5929
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	106	11236
9	5	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	113	12769
10	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	2	4	4	4	4	4	5	119	14161
11	5	5	1	5	5	5	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	1	5	5	1	5	5	1	108	11664
12	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	108	11664
13	4	2	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	105	11025
14	4	5	4	4	3	3	3	3	4	4	4	5	4	4	5	3	5	1	3	2	3	3	3	3	3	4	5	3	100	10000
15	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	3	5	4	5	5	5	3	4	3	4	4	5	5	121	14641
16	5	5	4	4	4	5	2	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	2	4	2	4	2	4	4	2	4	4	2	108	11664
17	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	121	14641
18	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	2	4	4	4	4	4	2	4	5	4	4	2	2	110	12100
19	5	4	4	5	4	4	4	3	5	4	5	4	4	4	4	4	5	3	3	4	4	1	5	5	4	4	5	3	113	12769
20	5	4	4	5	4	4	4	3	5	4	5	4	4	4	4	4	5	3	3	4	4	1	5	5	4	4	5	3	113	12769
21	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	5	3	5	4	4	3	2	2	4	4	4	3	3	4	108	11664
22	4	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	4	4	3	5	2	4	5	5	5	125	15625
23	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	2	5	5	5	5	4	2	4	4	4	4	5	4	121	14641
24	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	2	4	4	4	4	4	2	4	5	4	4	2	2	107	11449
25	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	5	4	115	13225
26	4	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	2	102	10404
27	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	2	4	3	5	2	2	4	2	2	2	2	3	2	84	7056
28	4	3	2	4	4	4	3	3	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	2	3	4	4	4	3	4	4	4	3	105	11025
29	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	2	106	11236
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	110	12100
<b>ΣX</b>	131	123	106	134	116	120	102	105	115	122	132	124	127	130	129	101	125	102	112	114	116	69	120	117	105	113	118	98	3226	351312
<b>ΣX<sup>2</sup></b>	581	521	398	612	464	494	376	401	475	500	592	526	547	570	579	373	541	386	440	458	464	177	492	475	395	443	502	358	351312	

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

No. Butir	$\Sigma X$	$\Sigma X^2$	$\Sigma X \cdot X_t$	$\Sigma X^2$	$\Sigma X \cdot X_t$	$\Sigma X_t^2$	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Kesimp.
1	131	581	14192	8.97	105.13	4409.47	0.529	0.361	Valid
2	123	521	13364	16.70	137.40	4409.47	0.506	0.361	Valid
3	106	398	11566	23.47	167.47	4409.47	0.521	0.361	Valid
4	134	612	14584	13.47	174.53	4409.47	0.716	0.361	Valid
5	116	464	12626	15.47	152.13	4409.47	0.583	0.361	Valid
6	120	494	13081	14.00	177.00	4409.47	0.712	0.361	Valid
7	102	376	11158	29.20	189.60	4409.47	0.528	0.361	Valid
8	105	401	11502	33.50	211.00	4409.47	0.549	0.361	Valid
9	115	475	12602	34.17	235.67	4409.47	0.607	0.361	Valid
10	122	500	13161	3.87	41.93	4409.47	0.321	0.361	Drop
11	132	592	14336	11.20	141.60	4409.47	0.637	0.361	Valid
12	124	526	13466	13.47	131.87	4409.47	0.541	0.361	Valid
13	127	545	13723	7.37	66.27	4409.47	0.368	0.361	Valid
14	130	570	14073	6.67	93.67	4409.47	0.546	0.361	Valid
15	129	579	14110	24.30	238.20	4409.47	0.728	0.361	Valid
16	101	373	10965	32.97	104.13	4409.47	0.273	0.361	Drop
17	125	541	13621	20.17	179.33	4409.47	0.601	0.361	Valid
18	102	386	11140	39.20	171.60	4409.47	0.413	0.361	Valid
19	112	440	12251	21.87	207.27	4409.47	0.667	0.361	Valid
20	114	458	12445	24.80	186.20	4409.47	0.563	0.361	Valid
21	116	464	12619	15.47	145.13	4409.47	0.556	0.361	Valid
22	69	177	7464	18.30	44.20	4409.47	0.156	0.361	Drop
23	120	492	13032	12.00	128.00	4409.47	0.556	0.361	Valid
24	117	475	12624	18.70	42.60	4409.47	0.148	0.361	Drop
25	105	395	11523	27.50	232.00	4409.47	0.666	0.361	Valid
26	113	443	12331	17.37	179.73	4409.47	0.649	0.361	Valid
27	118	502	12917	37.87	228.07	4409.47	0.558	0.361	Valid
28	98	358	10750	37.87	211.73	4409.47	0.518	0.361	Valid

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

1. Kolom  $\Sigma X_t$  = Jumlah skor total = 3226
2. Kolom  $\Sigma X_t^2$  = Jumlah kuadrat skor total = 351312
3. Kolom  $\Sigma x_t^2$  =  $\Sigma X_t^2 - \frac{(\Sigma X_t)^2}{n} = 351312 - \frac{3226^2}{30} = 4409.47$
4. Kolom  $\Sigma X$  = Jumlah skor tiap butir = 131
5. Kolom  $\Sigma X^2$  = Jumlah kuadrat skor tiap butir  
=  $4^2 + 4^2 + 5^2 + \dots + 4^2$   
= 581
6. Kolom  $\Sigma x^2$  =  $\Sigma X^2 - \frac{(\Sigma X)^2}{n} = 581 - \frac{131^2}{30} = 8.97$
7. Kolom  $\Sigma X.X_t$  = Jumlah hasil kali skor tiap butir dengan skor total yang berpasangan  
=  $(4 \times 73) + (4 \times 99) + (5 \times 114) + \dots + (4 \times 110)$   
= 14194
8. Kolom  $\Sigma x.x_t$  =  $\Sigma X.X_t - \frac{(\Sigma X)(\Sigma X_t)}{n} = 14194 - \frac{131 \times 3226}{30}$   
= 107.13
9. Kolom  $r_{hitung}$  =  $\frac{\Sigma x.x_t}{\sqrt{\Sigma x^2 \cdot \Sigma x_t^2}} = \frac{107.13}{\sqrt{8.97 \cdot 4409.47}} = 0.539$
10. Kriteria valid adalah 0,361 atau lebih, kurang dari 0,361 dinyatakan drop.

**Perhitungan Kembali Hasil Uji Coba Variabel X Valid  
Budaya Kerja**

No. Resp.	Butir Pernyataan																								X total	X total <sup>2</sup>
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24		
1	4	3	1	4	2	3	3	1	1	3	2	4	4	2	2	2	3	4	3	4	1	2	2	1	61	3721
2	4	5	4	4	3	3	3	3	4	3	5	4	4	5	5	1	3	2	3	3	3	4	5	3	86	7396
3	5	5	4	5	4	4	2	2	2	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	98	9604
4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	108	11664
5	5	5	4	4	4	5	3	5	5	5	5	4	5	5	3	3	3	4	3	5	5	2	5	3	100	10000
6	4	4	2	4	4	4	3	2	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	86	7396
7	3	3	3	2	4	2	1	3	2	4	4	3	4	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	4	65	4225
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	94	8836
9	5	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	98	9604
10	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	104	10816
11	5	5	1	5	5	5	1	1	1	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	1	5	5	1	92	8464
12	4	4	4	4	2	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	93	8649
13	4	2	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	3	4	4	4	90	8100
14	4	5	4	4	3	3	3	3	4	4	5	4	4	5	5	1	3	2	3	3	3	4	5	3	87	7569
15	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	108	11664
16	5	5	4	4	4	5	2	5	5	5	4	5	4	4	4	2	4	2	4	4	2	4	4	2	93	8649
17	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	106	11236
18	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	97	9409
19	5	4	4	5	4	4	4	3	5	5	4	4	4	4	5	3	3	4	4	5	4	4	5	3	99	9801
20	5	4	4	5	4	4	4	3	5	5	4	4	4	4	5	3	3	4	4	5	4	4	5	3	99	9801
21	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	5	4	5	5	4	4	3	2	4	4	3	3	4	95	9025
22	4	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	112	12544
23	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	109	11881
24	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	94	8836
25	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	102	10404
26	4	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	89	7921
27	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	2	3	5	2	2	4	2	2	2	3	2	73	5329
28	4	3	2	4	4	4	3	3	4	5	4	4	4	4	5	4	2	3	4	4	4	4	4	3	89	7921
29	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	94	8836
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	96	9216
<b>ΣX</b>	131	123	106	134	116	120	102	105	115	132	124	127	130	129	125	102	112	114	116	120	105	113	118	98	2817	268517
<b>ΣX<sup>2</sup></b>	581	521	398	612	464	494	376	401	475	592	526	547	570	579	541	386	440	458	464	492	395	443	502	358	268517	

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

$$\begin{aligned} \Sigma X_t &= 2817 \\ \Sigma X_t^2 &= 268517 \end{aligned}$$

No. Butir	$\Sigma X$	$\Sigma X^2$	$\Sigma X \cdot X_t$	$\Sigma X^2$	$\Sigma x \cdot x_t$	$\Sigma x_t^2$	$r_b$	$r_{tabel}$	Kesimp.
1	131	581	12398	8.97	97.10	4000.70	0.513	0.361	Valid
2	123	521	11682	16.70	132.30	4000.70	0.512	0.361	Valid
3	106	398	10120	23.47	166.60	4000.70	0.544	0.361	Valid
4	134	612	12753	13.47	170.40	4000.70	0.734	0.361	Valid
5	116	464	11041	15.47	148.60	4000.70	0.597	0.361	Valid
6	120	494	11434	14.00	166.00	4000.70	0.701	0.361	Valid
7	102	376	9775	29.20	197.20	4000.70	0.577	0.361	Valid
8	105	401	10077	33.50	217.50	4000.70	0.594	0.361	Valid
9	115	475	11033	34.17	234.50	4000.70	0.634	0.361	Valid
10	132	592	12525	11.20	130.20	4000.70	0.615	0.361	Valid
11	124	526	11768	13.47	124.40	4000.70	0.536	0.361	Valid
12	127	547	12027	9.37	101.70	4000.70	0.525	0.361	Valid
13	130	570	12296	6.67	89.00	4000.70	0.545	0.361	Valid
14	129	579	12339	24.30	225.90	4000.70	0.725	0.361	Valid
15	125	541	11909	20.17	171.50	4000.70	0.604	0.361	Valid
16	102	386	9757	39.20	179.20	4000.70	0.453	0.361	Valid
17	112	440	10717	21.87	200.20	4000.70	0.677	0.361	Valid
18	114	458	10882	24.80	177.40	4000.70	0.563	0.361	Valid
19	116	464	11028	15.47	135.60	4000.70	0.545	0.361	Valid
20	120	492	11386	12.00	118.00	4000.70	0.539	0.361	Valid
21	105	395	10091	27.50	231.50	4000.70	0.698	0.361	Valid
22	113	443	10779	17.37	168.30	4000.70	0.437	0.361	Valid
23	118	502	11290	37.87	209.80	4000.70	0.539	0.361	Valid
24	98	358	9410	37.87	207.80	4000.70	0.534	0.361	Valid



**Data Hasil Uji Reliabilitas Variabel X  
Budaya Kerja**

No.	Varians
1	0.30
2	0.56
3	0.78
4	0.45
5	0.52
6	0.47
7	0.97
8	1.12
9	1.14
10	0.37
11	0.45
12	0.31
13	0.22
14	0.81
15	0.67
16	1.31
17	0.73
18	0.83
19	0.52
20	0.40
21	0.92
22	0.58
23	1.26
24	1.26
$\Sigma$	16.93

1. Menghitung Varians tiap butir dengan rumus contoh butir ke 1

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

$$= \frac{581 - \frac{131^2}{30}}{30} = 0.30$$

2. Menghitung varians total

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

$$= \frac{268517 - \frac{2817^2}{30}}{30} = 133.36$$

3. Menghitung Reliabilitas

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

$$= \frac{24}{24-1} \left( 1 - \frac{16.93}{133.4} \right)$$

$$= 0.911$$

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

**Uji Coba Instrumen Variabel Y**  
**Produktivitas Kerja**

No. Resp.	Butir Pernyataan																			Y total	Y total <sup>2</sup>
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19		
1	2	2	3	2	4	2	4	4	4	5	5	2	4	4	2	2	3	2	1	57	3249
2	2	2	4	4	4	4	3	3	4	4	3	2	4	5	2	3	3	2	4	62	3844
3	5	5	4	4	5	1	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	84	7056
4	5	5	5	1	5	1	5	5	5	4	4	2	4	5	1	5	5	5	1	73	5329
5	5	2	4	3	4	4	5	5	3	5	3	3	2	5	5	4	3	5	4	74	5476
6	3	2	4	4	2	2	4	4	4	4	2	4	2	2	2	4	2	2	3	56	3136
7	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	2	69	4761
8	2	2	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	71	5041
9	5	4	5	5	4	4	5	4	3	4	4	5	3	5	5	5	4	2	4	80	6400
10	2	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	2	4	5	4	4	3	4	5	79	6241
11	5	5	5	1	5	1	5	5	5	5	5	1	5	5	1	5	5	5	1	75	5625
12	2	2	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	4	83	6889
13	2	4	4	2	5	2	5	5	4	4	4	2	5	4	4	4	4	2	4	70	4900
14	4	5	4	4	4	4	3	3	5	3	1	5	3	5	4	3	3	3	4	70	4900
15	4	5	4	4	4	4	3	3	5	4	3	4	4	5	4	4	4	3	2	73	5329
16	1	2	5	1	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	77	5929
17	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	3	3	4	87	7569
18	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	78	6084
19	2	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	2	4	5	5	3	4	2	5	76	5776
20	2	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	2	4	5	5	3	4	2	5	76	5776
21	2	2	5	4	5	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	73	5329
22	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	3	87	7569
23	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	2	4	77	5929
24	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	78	6084
25	2	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	2	4	5	4	4	3	4	5	79	6241
26	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	76	5776
27	5	5	4	2	5	4	5	5	5	4	5	2	2	5	2	3	3	4	4	74	5476
28	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	2	3	3	78	6084
29	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	78	6084
30	2	2	4	2	2	4	4	4	4	4	2	2	2	4	4	4	2	2	2	56	3136
$\Sigma Y_i$	103	109	130	107	125	106	139	126	129	133	119	100	116	139	112	122	101	103	107	2226	167018
$\Sigma Y_i^2$	407	435	572	427	537	412	657	542	567	599	501	380	472	657	458	514	361	389	423	167018	

**Data Hasil Perhitungan Uji Validitas Skor Butir dengan Skor Total  
Variabel Y (Produktivitas Kerja)**

No. Butir	$\Sigma Y$	$\Sigma Y^2$	$\Sigma Y \cdot Y_t$	$\Sigma y^2$	$\Sigma y \cdot y_t$	$\Sigma y_t^2$	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Kesimp.
1	103	407	7765	53.37	122.40	1848.80	0.390	0.361	Valid
2	109	435	8222	38.97	134.20	1848.80	0.500	0.361	Valid
3	130	572	9705	8.67	59.00	1848.80	0.466	0.361	Valid
4	107	427	8067	45.37	127.60	1848.80	0.441	0.361	Valid
5	125	537	9386	16.17	111.00	1848.80	0.642	0.361	Valid
6	106	412	7935	37.47	69.80	1848.80	0.265	0.361	<b>Drop</b>
7	139	657	10409	12.97	95.20	1848.80	0.615	0.361	Valid
8	126	542	9411	12.80	61.80	1848.80	0.402	0.361	Valid
9	129	567	9616	12.30	44.20	1848.80	0.293	0.361	<b>Drop</b>
10	133	599	9919	9.37	50.40	1848.80	0.383	0.361	Valid
11	119	501	8950	28.97	120.20	1848.80	0.519	0.361	Valid
12	100	380	7544	46.67	124.00	1848.80	0.422	0.361	Valid
13	116	472	8704	23.47	96.80	1848.80	0.465	0.361	Valid
14	139	657	10410	12.97	96.20	1848.80	0.621	0.361	Valid
15	112	458	8440	39.87	129.60	1848.80	0.477	0.361	Valid
16	122	514	9156	17.87	103.60	1848.80	0.570	0.361	Valid
17	101	361	7562	20.97	67.80	1848.80	0.344	0.361	<b>Drop</b>
18	103	389	7758	35.37	115.40	1848.80	0.451	0.361	Valid
19	107	423	8059	41.37	119.60	1848.80	0.432	0.361	Valid

**Langkah-langkah Perhitungan Uji Validitas  
Disertai Contoh untuk Nomor Butir 1  
Variabel Y (Produktivitas Kerja)**

1. Kolom  $\Sigma Y_t$  = Jumlah skor total = 2226
2. Kolom  $\Sigma Y_t^2$  = Jumlah kuadrat skor total = 167018
3. Kolom  $\Sigma y_t^2$  =  $\Sigma Y_t^2 - \frac{(\Sigma Y_t)^2}{n} = 167018 - \frac{2226^2}{30} = 1848.80$
4. Kolom  $\Sigma Y$  = Jumlah skor tiap butir = 103
5. Kolom  $\Sigma Y^2$  = Jumlah kuadrat skor tiap butir  
=  $2^2 + 2^2 + 5^2 + \dots + 2^2$   
= 407
6. Kolom  $\Sigma y^2$  =  $\Sigma Y^2 - \frac{(\Sigma Y)^2}{n} = 407 - \frac{103^2}{30} = 53.37$
7. Kolom  $\Sigma Y.Y_t$  = Jumlah hasil kali skor tiap butir dengan skor total yang berpasangan  
=  $(2 \times 57) + (2 \times 62) + (5 \times 84) + \dots + (2 \times 56)$   
= 7765
8. Kolom  $\Sigma y.y_t$  =  $\Sigma Y.Y_t - \frac{(\Sigma Y)(\Sigma Y_t)}{n} = 7765 - \frac{103 \times 2226}{30}$   
= 122.40
9. Kolom  $r_{hitung}$  =  $\frac{\Sigma y.y_t}{\sqrt{\Sigma y^2 \cdot \Sigma y_t^2}} = \frac{122.40}{\sqrt{53.37 \cdot 1848.80}} = 0.390$
10. Kriteria valid adalah 0,361 atau lebih, kurang dari 0,361 dinyatakan drop.

**Perhitungan Kembali Hasil Uji Coba Variabel Y Valid  
Produktivitas Kerja**

No. Resp.	Butir Pernyataan																Y total	Y total <sup>2</sup>
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16		
1	2	2	3	2	4	4	4	5	5	2	4	4	2	2	2	1	48	2304
2	2	2	4	4	4	3	3	4	3	2	4	5	2	3	2	4	51	2601
3	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	74	5476
4	5	5	5	1	5	5	5	4	4	2	4	5	1	5	5	1	62	3844
5	5	2	4	3	4	5	5	5	3	3	2	5	5	4	5	4	64	4096
6	3	2	4	4	2	4	4	4	2	4	2	2	2	4	2	3	48	2304
7	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	2	58	3364
8	2	2	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61	3721
9	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	3	5	5	5	2	4	69	4761
10	2	4	5	5	4	5	4	5	4	2	4	5	4	4	4	5	66	4356
11	5	5	5	1	5	5	5	5	5	1	5	5	1	5	5	1	64	4096
12	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	72	5184
13	2	4	4	2	5	5	5	4	4	2	5	4	4	4	2	4	60	3600
14	4	5	4	4	4	3	3	3	1	5	3	5	4	3	3	4	58	3364
15	4	5	4	4	4	3	3	4	3	4	4	5	4	4	3	2	60	3600
16	1	2	5	1	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	67	4489
17	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	3	4	74	5476
18	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	66	4356
19	2	4	5	4	4	5	4	5	5	2	4	5	5	3	2	5	64	4096
20	2	4	5	4	4	5	4	5	5	2	4	5	5	3	2	5	64	4096
21	2	2	5	4	5	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	62	3844
22	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	3	74	5476
23	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	2	4	65	4225
24	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	66	4356
25	2	4	5	5	4	5	4	5	4	2	4	5	4	4	4	5	66	4356
26	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	66	4356
27	5	5	4	2	5	5	5	4	5	2	2	5	2	3	4	4	62	3844
28	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	3	3	67	4489
29	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	66	4356
30	2	2	4	2	2	4	4	4	2	2	2	4	4	4	2	2	46	2116
$\Sigma Y_i$	103	109	130	107	125	139	126	133	119	100	116	139	112	122	103	107	1890	120602
$\Sigma Y_i^2$	407	435	572	427	537	657	542	599	501	380	472	657	458	514	389	423	120602	

**Data Hasil Perhitungan Kembali Uji Validitas Skor Butir dengan Skor Total  
Variabel Y (Produktivitas Kerja)**

$$\begin{aligned}\Sigma Y_t &= 1890 \\ \Sigma Y_t^2 &= 120602\end{aligned}$$

No. Butir	$\Sigma Y$	$\Sigma Y^2$	$\Sigma Y \cdot Y_t$	$\Sigma y^2$	$\Sigma y \cdot y_t$	$\Sigma y_t^2$	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Kesimp.
1	103	407	6601	53.37	112.00	1532.00	0.392	0.361	Valid
2	109	435	6976	38.97	109.00	1532.00	0.446	0.361	Valid
3	130	572	8242	8.67	52.00	1532.00	0.451	0.361	Valid
4	107	427	6848	45.37	107.00	1532.00	0.406	0.361	Valid
5	125	537	7976	16.17	101.00	1532.00	0.642	0.361	Valid
6	139	657	8850	12.97	93.00	1532.00	0.660	0.361	Valid
7	126	542	8002	12.80	64.00	1532.00	0.457	0.361	Valid
8	133	599	8428	9.37	49.00	1532.00	0.409	0.361	Valid
9	119	501	7612	28.97	115.00	1532.00	0.546	0.361	Valid
10	100	380	6424	46.67	124.00	1532.00	0.464	0.361	Valid
11	116	472	7396	23.47	88.00	1532.00	0.464	0.361	Valid
12	139	657	8838	12.97	81.00	1532.00	0.575	0.361	Valid
13	112	458	7173	39.87	117.00	1532.00	0.473	0.361	Valid
14	122	514	7788	17.87	102.00	1532.00	0.617	0.361	Valid
15	103	389	6600	35.37	111.00	1532.00	0.477	0.361	Valid
16	107	423	6848	41.37	107.00	1532.00	0.425	0.361	Valid

**Data Hasil Uji Coba Reliabilitas Variabel Y  
Produktivitas Kerja**

No.	Varians
1	0.30
2	0.50
3	0.58
4	0.38
5	0.58
6	0.24
7	1.07
8	1.22
9	0.38
10	0.91
11	0.37
12	0.60
13	0.33
14	0.24
15	0.96
16	0.98
$\Sigma$	9.64

1. Menghitung Varians tiap butir dengan rumus contoh butir ke 1

$$S_i^2 = \frac{\Sigma Y_i^2 - \frac{(\Sigma Y_i)^2}{n}}{n}$$

$$= \frac{407 - \frac{103^2}{30}}{30} = 0.30$$

2. Menghitung varians total

$$S_t^2 = \frac{\Sigma Y_t^2 - \frac{(\Sigma Y_t)^2}{n}}{n}$$

$$= \frac{120602 - \frac{1890^2}{30}}{30} = 51.07$$

3. Menghitung Reliabilitas

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

$$= \frac{16}{16-1} \left( 1 - \frac{9.64}{51.1} \right)$$

$$= 0.865$$

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

Data Penelitian  
Variabel X (Budaya Kerja)

No. Resp.	Butir Pernyataan																								Skor Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	
1	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	2	4	3	3	98
2	4	4	1	2	4	5	5	2	2	2	1	1	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	79
3	4	4	2	2	4	4	1	4	2	4	4	4	4	4	4	2	2	4	3	4	2	4	4	80	
4	4	2	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	1	2	4	2	3	2	3	2	2	3	4	82	
5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	2	3	2	3	3	3	3	92	
6	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	2	4	4	98	
7	4	3	1	2	3	3	1	5	2	4	2	1	5	5	4	4	3	4	3	4	3	4	2	74	
8	4	4	1	2	4	1	1	2	2	4	2	1	5	5	4	4	4	4	3	4	3	4	2	72	
9	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	2	3	4	99	
10	4	4	1	2	4	1	1	5	2	4	3	1	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	2	77	
11	4	4	1	2	4	1	1	2	2	2	1	5	5	1	4	4	4	4	4	4	3	3	2	69	
12	5	3	4	4	4	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	3	4	4	4	4	91	
13	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	2	3	3	4	4	3	4	4	86	
14	5	2	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	2	4	4	97	
15	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	2	3	4	99	
16	5	5	4	4	4	4	2	2	2	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	5	1	5	5	90	
17	4	4	2	2	4	4	1	4	2	4	4	4	3	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	83	
18	4	4	4	5	5	5	4	5	2	4	4	4	5	1	4	5	4	3	3	4	2	4	4	93	
19	4	4	2	2	4	4	1	4	2	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	84	
20	4	4	2	2	4	4	1	4	2	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	84	
21	4	4	1	2	4	1	1	5	2	4	2	1	5	5	4	4	4	4	4	4	2	3	4	76	
22	4	4	2	2	4	4	1	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	85	
23	4	4	2	2	4	4	1	4	2	4	4	4	4	3	4	2	3	4	3	2	2	3	3	74	
24	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	97	
25	4	4	2	2	4	4	1	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	85	
26	5	4	4	4	4	5	1	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	2	4	4	93	
27	4	4	4	4	4	4	2	5	5	4	4	4	4	4	4	2	2	3	2	4	2	4	2	86	
28	4	4	1	2	4	1	1	4	2	4	2	1	5	4	2	2	2	4	4	3	2	4	4	70	
29	4	5	1	4	4	5	2	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	3	3	4	1	4	4	91	
30	4	4	2	2	4	4	1	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	3	3	4	3	4	4	82	
31	4	4	2	2	4	4	1	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	85	
32	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	2	5	3	4	4	3	2	4	4	93	
33	5	4	1	2	4	1	2	4	2	5	2	5	5	4	2	2	2	4	4	4	2	4	4	78	
34	5	4	3	4	4	5	2	3	4	4	4	4	5	5	3	3	4	4	4	5	1	3	4	90	
35	1	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	1	4	4	96	
36	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	1	4	4	4	4	4	2	4	4	98	
37	4	4	1	2	4	1	1	4	2	4	2	1	5	4	2	2	2	4	4	4	2	4	4	71	
38	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	108	
39	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	3	4	4	4	4	4	2	4	4	95	
40	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	3	1	4	2	95	
41	4	4	1	2	4	1	1	2	2	2	3	1	5	4	2	2	2	3	3	3	2	3	4	63	
42	4	4	2	1	4	4	1	4	2	4	4	4	3	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	82	
43	5	3	4	4	4	4	2	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	4	2	4	4	95	
44	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	106	
45	4	4	2	5	1	5	1	5	2	4	2	1	5	5	1	4	5	4	4	4	3	4	2	79	
46	3	4	1	2	4	1	1	4	2	4	2	1	5	3	1	2	2	3	4	3	2	4	3	65	
47	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	3	3	3	3	2	3	3	3	3	91	
48	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	3	4	4	2	4	4	100	
49	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	3	4	4	4	2	4	4	100	
50	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	2	4	4	101	
51	5	4	4	3	4	4	2	4	5	4	5	5	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	96	
52	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	2	4	4	101	
53	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	1	5	3	103	
54	4	4	1	2	4	1	1	5	2	4	2	1	5	5	4	4	5	4	4	4	3	4	2	77	
55	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	2	4	4	102	
56	4	4	2	2	4	4	1	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	85	
57	5	4	4	3	4	4	2	4	5	4	4	4	5	5	2	3	4	3	4	4	2	4	4	91	
58	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	2	4	3	5	5	5	5	5	105	
59	5	4	2	2	4	5	1	1	4	1	4	4	4	4	4	2	4	4	4	5	1	5	4	80	



60	5	4	2	2	4	4	1	1	1	1	4	4	4	4	4	2	2	2	2	3	2	2	4	68	
61	4	4	1	2	4	5	5	3	2	4	2	1	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	2	2	83
62	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	94	
63	4	4	1	2	4	1	1	5	2	2	2	1	5	4	4	4	5	3	4	4	3	4	2	2	73
64	4	4	1	2	4	1	1	5	2	4	2	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	2	2	80	
65	4	4	1	2	5	1	1	5	2	4	2	1	5	5	4	4	5	4	4	4	3	4	2	2	78
66	4	4	1	2	4	1	1	5	2	4	2	1	5	5	4	4	5	3	4	5	3	4	1	1	75
67	4	4	1	2	4	5	5	2	2	2	1	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	2	2	81
68	5	2	2	4	4	4	2	2	2	4	4	5	5	2	1	2	5	4	4	5	2	4	4	5	83
69	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	3	2	3	3	3	3	3	4	94
70	5	4	1	3	3	5	2	4	4	5	5	5	5	5	3	2	3	4	3	2	2	4	4	4	87
71	4	4	2	2	4	4	1	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	5	4	4	4	4	86
72	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	1	4	4	4	103
73	4	4	1	2	4	5	5	2	2	2	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	3	4	2	2	86
74	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	96
75	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	3	3	3	3	3	3	3	86
76	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	2	4	3	4	4	2	4	4	4	88
77	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	3	2	3	3	3	3	3	4	91
78	4	5	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	5	5	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	92
79	4	3	3	4	3	4	3	3	4	5	4	4	4	4	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	84
80	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	2	3	3	4	3	4	4	3	81
81	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	87
82	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	1	5	4	4	102
83	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	2	5	5	5	110
84	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	3	3	3	4	4	4	4	91
85	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	4	3	3	3	3	4	4	89
86	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	4	3	4	3	3	3	4	88
87	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	5	3	3	3	4	3	2	4	3	4	80
88	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	79
89	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	5	3	3	3	4	3	2	3	2	3	3	4	78
90	4	5	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	5	5	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	92
91	5	4	4	4	4	4	2	4	4	5	4	4	5	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	94
92	4	2	3	4	2	4	3	3	4	5	4	3	4	4	2	3	2	3	2	3	2	3	4	4	77
93	4	2	3	4	2	4	2	3	2	2	3	3	5	5	4	3	4	4	3	3	2	2	2	2	73
94	4	5	3	4	4	4	3	3	4	5	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	2	4	4	4	87
95	3	2	3	4	2	2	3	3	4	2	4	3	3	2	4	3	4	4	4	3	2	2	2	4	72
96	4	5	3	4	4	4	3	3	4	5	3	3	4	4	4	3	4	4	2	4	2	4	4	4	88
97	2	2	3	4	4	4	2	3	3	4	5	4	5	5	2	3	2	2	2	3	2	2	2	4	74
98	4	5	3	4	4	4	3	3	3	4	5	3	5	4	4	3	4	4	4	2	4	2	4	4	89
99	4	4	3	4	4	4	3	3	4	5	4	3	5	5	4	3	4	4	4	3	2	4	4	4	91
100	4	5	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	5	5	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	92
101	5	4	2	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	97
102	3	5	3	4	4	4	3	3	4	5	4	3	5	5	4	3	4	4	4	2	2	2	4	2	86
103	4	5	3	4	4	4	3	3	2	5	4	3	4	4	5	3	4	4	4	3	2	4	4	4	89
104	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	104
105	5	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	90
106	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	1	5	4	4	107
Σ	451	416	304	376	433	415	287	395	375	412	386	373	465	443	399	361	388	391	387	400	279	401	374	381	9292

**Data Penelitian**  
**Variabel Y (Produktivitas Kerja)**

No. Resp.	Butir Pernyataan																Skor Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	
1	1	4	2	2	5	2	2	4	4	2	4	4	4	4	4	2	50
2	1	4	2	1	4	2	2	3	2	3	3	4	1	1	3	2	38
3	1	4	2	1	5	2	2	4	4	2	4	4	2	2	3	2	44
4	2	4	2	1	4	2	5	4	4	4	4	5	2	3	3	4	53
5	1	3	5	1	4	4	2	5	5	2	4	4	3	3	4	3	53
6	4	4	5	4	4	5	2	4	4	4	4	5	2	4	4	4	63
7	1	2	2	1	3	3	2	3	3	3	3	5	1	1	4	2	39
8	1	4	2	1	5	2	2	3	3	3	3	3	1	2	3	2	40
9	4	3	4	2	4	5	4	4	3	3	3	3	2	3	4	2	53
10	1	4	2	1	5	2	2	3	3	3	3	4	1	1	3	2	40
11	1	4	2	1	5	2	2	3	3	3	3	4	2	1	2	3	41
12	4	4	4	2	3	5	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	59
13	4	4	5	3	3	5	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	61
14	1	4	2	1	5	2	2	4	4	2	3	4	3	5	4	5	51
15	2	4	5	4	5	4	2	5	4	2	3	4	3	4	3	4	58
16	1	4	2	1	5	2	2	4	4	2	4	4	2	1	4	2	44
17	1	4	2	1	4	2	2	4	4	4	5	4	3	4	4	3	51
18	2	4	5	4	5	4	2	5	4	2	3	4	3	4	3	4	58
19	1	4	2	1	5	2	2	4	4	2	4	4	2	2	4	2	45
20	1	4	2	1	5	2	2	4	4	2	4	5	2	2	4	2	46
21	1	4	2	1	5	2	2	4	4	2	4	4	4	2	3	4	50
22	1	4	2	2	5	2	2	4	4	2	4	5	3	3	4	3	50
23	1	4	2	1	5	5	1	4	4	2	4	3	3	4	4	2	49
24	4	4	5	4	4	5	2	4	4	4	5	4	2	4	4	4	63
25	2	4	4	4	4	5	2	4	4	2	3	4	2	1	4	2	51
26	1	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	1	4	4	3	61
27	2	4	4	5	1	4	4	4	4	2	4	3	3	3	4	2	53
28	2	4	4	2	3	4	2	4	4	4	3	4	2	4	4	4	54
29	2	1	5	1	4	4	4	5	4	2	3	4	2	3	4	4	52
30	1	4	2	1	5	2	2	4	4	2	4	4	2	3	4	2	46
31	1	3	2	1	5	2	2	4	4	2	4	4	3	2	4	2	45
32	2	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	59
33	2	4	4	4	3	4	2	4	4	3	3	4	2	3	4	4	54
34	1	4	3	1	5	2	2	4	4	2	4	5	3	3	4	3	50
35	3	4	5	3	4	5	5	5	4	4	4	5	2	4	4	4	65
36	4	4	5	1	4	2	2	4	4	2	4	4	2	4	4	2	52
37	2	4	3	4	3	5	2	4	4	4	3	2	2	4	4	4	54
38	2	4	5	4	5	4	2	5	4	3	4	4	3	4	3	4	60
39	2	4	5	1	4	4	4	5	4	4	2	3	1	3	4	2	52
40	2	3	4	4	5	3	3	4	4	2	3	4	2	4	4	4	55
41	2	4	5	1	4	4	2	4	4	2	4	3	3	4	3	3	52
42	1	4	2	1	5	2	2	4	4	2	4	4	2	4	4	2	47
43	2	4	5	5	5	4	2	5	4	2	4	4	4	4	3	4	61
44	2	4	5	4	5	4	2	5	4	2	4	3	3	4	3	4	58
45	1	4	2	1	5	2	2	3	3	3	3	4	1	1	4	2	41
46	2	4	4	4	3	5	2	4	3	3	3	2	3	4	4	4	54
47	1	4	2	2	5	2	2	4	4	2	4	5	3	3	4	3	50
48	2	4	4	4	5	3	3	4	3	2	4	2	3	4	3	3	53
49	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	2	4	4	4	66
50	1	4	5	2	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	60
51	2	4	5	4	5	4	2	5	4	2	4	3	3	4	3	4	58
52	4	4	5	4	4	5	4	4	2	4	4	5	2	4	4	4	63
53	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	2	4	3	4	67
54	1	4	2	1	5	2	2	3	3	3	3	4	2	1	4	2	42
55	4	4	5	4	4	5	2	4	4	4	5	5	2	4	4	4	64
56	1	4	4	1	5	2	2	3	3	3	3	4	3	4	4	2	48
57	1	4	2	1	5	2	2	4	4	2	4	5	2	2	4	2	46
58	4	4	4	4	3	5	2	4	3	3	4	4	4	4	4	4	60
59	4	4	5	1	4	2	4	4	5	1	4	4	3	4	4	2	55

60	2	4	5	4	5	4	2	5	3	2	3	3	3	4	3	4	56
61	1	4	2	1	5	2	2	3	3	3	3	5	1	1	4	2	42
62	4	4	5	4	4	5	2	4	4	4	4	4	2	4	4	2	60
63	1	4	2	1	5	2	2	4	4	2	4	4	3	4	4	2	48
64	1	4	2	1	5	2	2	3	3	3	3	5	1	2	4	2	43
65	1	4	2	1	5	2	2	4	4	2	4	5	3	2	4	3	48
66	1	4	2	1	5	2	2	3	3	3	3	5	2	1	3	3	43
67	1	4	2	1	5	2	2	4	4	2	4	4	3	4	4	2	48
68	1	4	2	1	5	2	2	4	4	2	4	5	3	4	4	4	51
69	1	4	2	1	5	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	2	49
70	2	2	2	4	4	4	4	5	5	1	4	3	2	5	2	2	51
71	2	3	4	4	5	3	3	4	3	2	5	4	2	3	3	4	54
72	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	2	4	4	4	68
73	1	4	2	1	5	2	2	4	4	2	4	5	3	4	4	2	49
74	5	4	5	4	4	4	5	2	2	2	3	3	2	3	3	2	53
75	1	4	2	1	5	2	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	51
76	4	4	5	4	4	5	1	4	4	2	4	4	2	4	4	4	59
77	1	4	2	1	5	2	2	4	4	2	3	4	3	4	4	2	47
78	3	2	4	4	5	3	3	4	4	2	4	2	3	4	4	4	55
79	1	4	2	1	5	2	2	4	4	2	4	4	3	3	4	2	47
80	2	4	5	4	5	4	2	5	4	2	3	2	3	3	3	4	55
81	1	4	5	2	4	5	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	59
82	4	4	5	4	4	5	4	4	2	3	5	4	2	4	4	4	62
83	4	4	4	4	4	5	2	4	4	4	4	5	4	4	4	4	64
84	4	4	5	4	4	5	2	4	4	4	4	5	2	4	4	4	63
85	1	4	2	1	5	2	2	4	4	2	4	4	4	4	4	2	49
86	3	3	4	4	4	3	3	5	3	2	3	4	3	4	3	4	55
87	2	4	5	4	5	4	2	5	4	2	3	3	3	3	3	4	56
88	2	4	5	4	5	4	2	4	4	2	3	3	3	4	3	4	56
89	2	4	2	1	4	5	2	4	4	4	4	4	2	3	3	4	52
90	2	4	5	4	4	4	2	5	4	2	4	3	3	3	3	4	56
91	3	5	4	2	5	5	2	4	4	3	4	4	3	3	4	4	59
92	2	4	5	4	5	4	2	5	3	2	4	3	3	3	3	4	56
93	2	4	5	4	5	4	2	5	4	2	4	3	2	4	3	4	57
94	2	4	5	4	5	4	2	5	4	2	3	3	3	4	3	4	57
95	2	4	5	4	5	4	2	4	4	2	3	4	3	4	3	4	57
96	2	4	5	4	5	2	4	4	2	4	3	3	3	4	4	4	57
97	2	4	5	4	5	4	2	5	4	2	3	4	3	3	3	4	57
98	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	2	4	4	2	58
99	2	4	4	4	3	5	2	4	4	2	3	3	2	3	3	4	52
100	4	4	5	4	4	5	2	4	4	4	5	5	2	4	4	4	64
101	2	4	5	4	4	4	4	5	5	2	4	4	5	4	5	4	65
102	4	4	5	2	2	5	2	4	4	4	3	5	2	4	4	4	58
103	4	4	4	4	4	5	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	61
104	4	4	4	2	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	62
105	4	4	5	3	4	5	2	4	4	4	4	5	2	4	4	4	62
106	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	2	4	4	5	69
Σ	229	410	390	275	465	372	269	436	399	287	395	418	272	356	391	343	5707

**Proses Perhitungan Menggambar Grafik Histogram  
Variabel X (Budaya Kerja)**

1. Menentukan Rentang

$$\begin{aligned} \text{Rentang} &= \text{Data terbesar} - \text{data terkecil} \\ &= 110 - 63 \\ &= 47 \end{aligned}$$

2. Banyaknya Interval Kelas

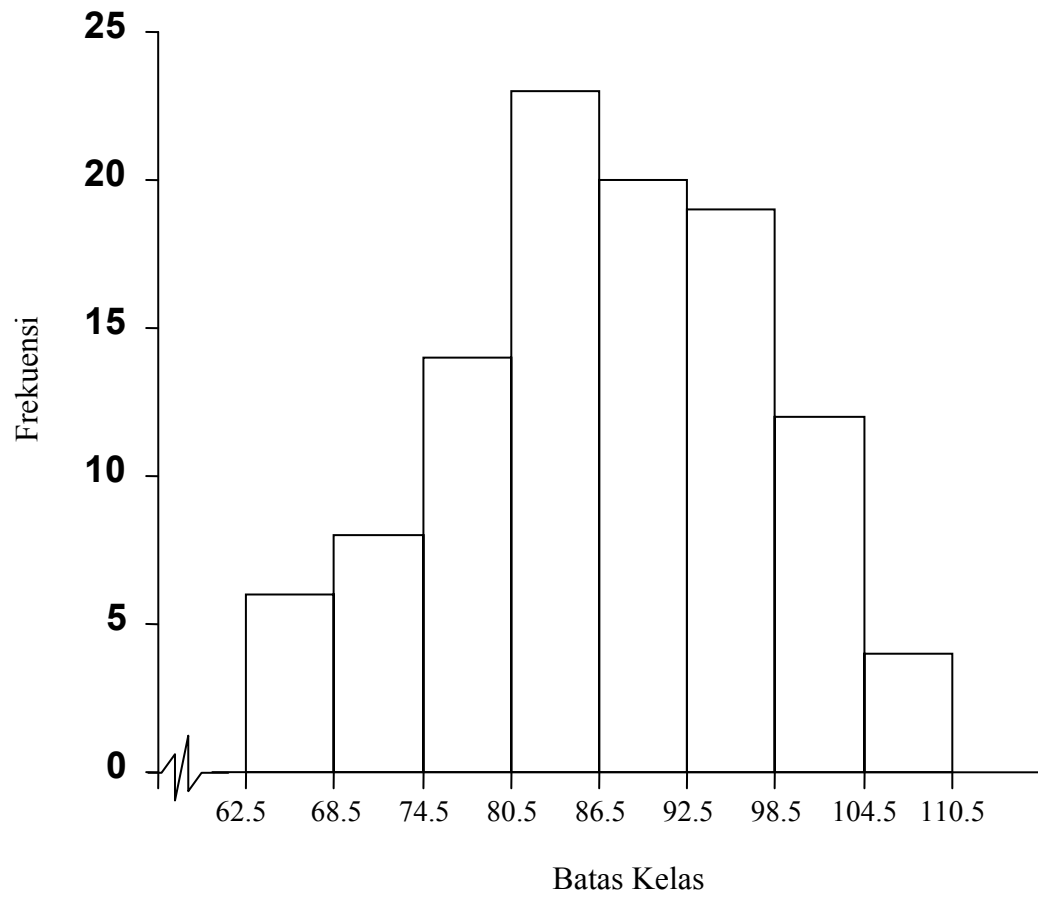
$$\begin{aligned} K &= 1 + (3,3) \text{ Log } n \\ &= 1 + (3,3) \log 106 \\ &= 1 + (3,3) 2,02 \\ &= 1 + 6,68 \\ &= 7,68 \text{ (dibulatkan menjadi } 8 \text{ )} \end{aligned}$$

3. Panjang Kelas Interval

$$\begin{aligned} P &= \frac{\text{Rentang}}{\text{Kelas}} \\ &= \frac{47}{8} = 5.875 \text{ (ditetapkan menjadi } 6 \end{aligned}$$

<b>Kelas Interval</b>	<b>Batas Bawah</b>	<b>Batas Atas</b>	<b>Frek. Absolut</b>	<b>Frek. Relatif</b>
63 - 68	62.5	68.5	3	2.8%
69 - 74	68.5	74.5	10	9.4%
75 - 80	74.5	80.5	15	14.2%
81 - 86	80.5	86.5	21	19.8%
87 - 92	86.5	92.5	23	21.7%
93 - 98	92.5	98.5	18	17.0%
99 - 104	98.5	104.5	11	10.4%
105 - 110	104.5	110.5	5	4.7%
Jumlah			106	100%

**Grafik Histogram**  
**Variabel X**



### Proses Perhitungan Menggambar Grafik Histogram Variabel Y (Produktivitas Kerja)

#### 1. Menentukan Rentang

$$\begin{aligned} \text{Rentang} &= \text{Data terbesar} - \text{data terkecil} \\ &= 69 - 38 \\ &= 31 \end{aligned}$$

#### 2. Banyaknya Interval Kelas

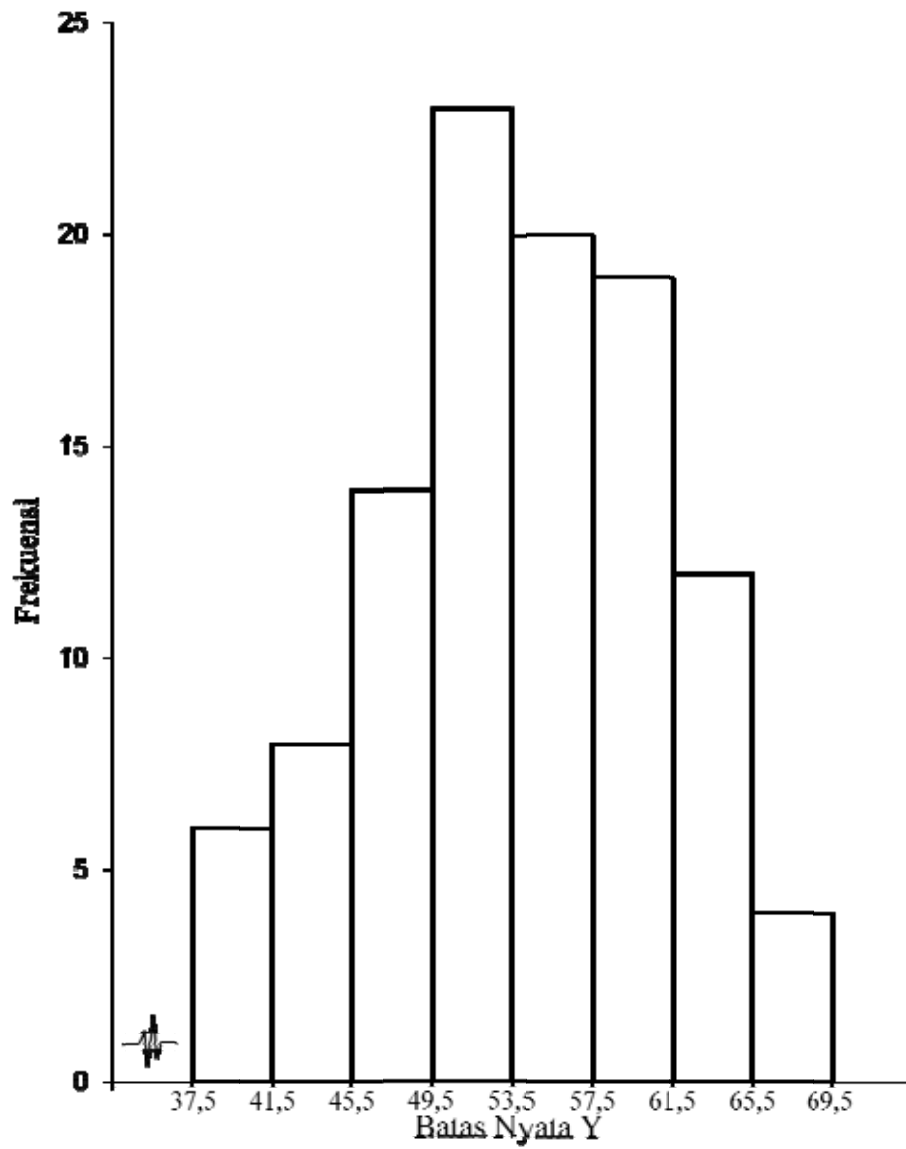
$$\begin{aligned} K &= 1 + (3,3) \text{ Log } n \\ &= 1 + (3,3) \log 106 \\ &= 1 + (3,3) 2,02 \\ &= 1 + 6,68 \\ &= 7,68 \text{ (dibulatkan menjadi } 8 \text{ )} \end{aligned}$$

#### 3. Panjang Kelas Interval

$$\begin{aligned} P &= \frac{\text{Rentang}}{\text{Kelas}} \\ &= \frac{31}{8} = 3.88 \text{ (ditetapkan menjadi } 4 \end{aligned}$$

Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frek. Absolut	Frek. Relatif
38 – 41	37.5	41.5	6	5.7%
42 – 45	41.5	45.5	8	7.5%
46 – 49	45.5	49.5	14	13.2%
50 – 53	49.5	53.5	23	21.7%
54 – 57	53.5	57.5	20	18.9%
58 – 61	57.5	61.5	19	17.9%
62 – 65	61.5	65.5	12	11.3%
66 – 69	65.5	69.5	4	3.8%
Jumlah			106	100%

**Grafik Histogram  
Variabel Y**



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

<b>NO.</b>	<b>VARIABEL X</b>	<b>VARIABEL Y</b>
1	98	50
2	79	38
3	80	44
4	82	53
5	92	53
6	98	63
7	74	39
8	72	40
9	99	53
10	77	40
11	69	41
12	91	59
13	86	61
14	97	51
15	99	58
16	90	44
17	83	51
18	93	58
19	84	45
20	84	46
21	76	50
22	85	50
23	74	49
24	97	63
25	85	51
26	93	61
27	86	53
28	70	54
29	91	52
30	82	46
31	85	45
32	93	59
33	78	54
34	90	50
35	96	65
36	98	52
37	71	54
38	108	60
39	95	52
40	95	55
41	63	52
42	82	47
43	95	61
44	106	58
45	79	41
46	65	54
47	91	50
48	100	53
49	100	66
50	101	60
51	96	58
52	101	63
53	103	67



54	77	42
55	102	64
56	85	48
57	91	46
58	105	60
59	80	55
60	68	56
61	83	42
62	94	60
63	73	48
64	80	43
65	78	48
66	75	43
67	81	48
68	83	51
69	94	49
70	87	51
71	86	54
72	103	68
73	86	49
74	96	53
75	86	51
76	88	59
77	91	47
78	92	55
79	84	47
80	81	55
81	87	59
82	102	62
83	110	64
84	91	63
85	89	49
86	88	55
87	80	56
88	79	56
89	78	52
90	92	56
91	94	59
92	77	56
93	73	57
94	87	57
95	72	57
96	88	57
97	74	57
98	89	58
99	91	52
100	92	64
101	97	65
102	86	58
103	89	61
104	104	62
105	90	62
106	107	69

**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	98	50	10.34	-3.84	106.91	14.74
2	79	38	-8.66	-15.84	75.00	250.89
3	80	44	-7.66	-9.84	58.68	96.82
4	82	53	-5.66	-0.84	32.04	0.70
5	92	53	4.34	-0.84	18.83	0.70
6	98	63	10.34	9.16	106.91	83.91
7	74	39	-13.66	-14.84	186.61	220.21
8	72	40	-15.66	-13.84	245.25	191.54
9	99	53	11.34	-0.84	128.59	0.70
10	77	40	-10.66	-13.84	113.64	191.54
11	69	41	-18.66	-12.84	348.21	164.86
12	91	59	3.34	5.16	11.15	26.63
13	86	61	-1.66	7.16	2.76	51.27
14	97	51	9.34	-2.84	87.23	8.06
15	99	58	11.34	4.16	128.59	17.31
16	90	44	2.34	-9.84	5.47	96.82
17	83	51	-4.66	-2.84	21.72	8.06
18	93	58	5.34	4.16	28.51	17.31
19	84	45	-3.66	-8.84	13.40	78.14
20	84	46	-3.66	-7.84	13.40	61.46
21	76	50	-11.66	-3.84	135.96	14.74
22	85	50	-2.66	-3.84	7.08	14.74
23	74	49	-13.66	-4.84	186.61	23.42
24	97	63	9.34	9.16	87.23	83.91
25	85	51	-2.66	-2.84	7.08	8.06
26	93	61	5.34	7.16	28.51	51.27
27	86	53	-1.66	-0.84	2.76	0.70
28	70	54	-17.66	0.16	311.89	0.03
29	91	52	3.34	-1.84	11.15	3.38
30	82	46	-5.66	-7.84	32.04	61.46
31	85	45	-2.66	-8.84	7.08	78.14
32	93	59	5.34	5.16	28.51	26.63
33	78	54	-9.66	0.16	93.32	0.03
34	90	50	2.34	-3.84	5.47	14.74
35	96	65	8.34	11.16	69.55	124.55
36	98	52	10.34	-1.84	106.91	3.38
37	71	54	-16.66	0.16	277.57	0.03
38	108	60	20.34	6.16	413.70	37.95
39	95	52	7.34	-1.84	53.87	3.38
40	95	55	7.34	1.16	53.87	1.35
41	63	52	-24.66	-1.84	608.13	3.38
42	82	47	-5.66	-6.84	32.04	46.78
43	95	61	7.34	7.16	53.87	51.27
44	106	58	18.34	4.16	336.34	17.31
45	79	41	-8.66	-12.84	75.00	164.86
46	65	54	-22.66	0.16	513.49	0.03
47	91	50	3.34	-3.84	11.15	14.74
48	100	53	12.34	-0.84	152.27	0.70
49	100	66	12.34	12.16	152.27	147.87

50	101	60	13.34	6.16	177.95	37.95
51	96	58	8.34	4.16	69.55	17.31
52	101	63	13.34	9.16	177.95	83.91
53	103	67	15.34	13.16	235.30	173.20
54	77	42	-10.66	-11.84	113.64	140.18
55	102	64	14.34	10.16	205.62	103.23
56	85	48	-2.66	-5.84	7.08	34.10
57	91	46	3.34	-7.84	11.15	61.46
58	105	60	17.34	6.16	300.66	37.95
59	80	55	-7.66	1.16	58.68	1.35
60	68	56	-19.66	2.16	386.53	4.67
61	83	42	-4.66	-11.84	21.72	140.18
62	94	60	6.34	6.16	40.19	37.95
63	73	48	-14.66	-5.84	214.93	34.10
64	80	43	-7.66	-10.84	58.68	117.50
65	78	48	-9.66	-5.84	93.32	34.10
66	75	43	-12.66	-10.84	160.29	117.50
67	81	48	-6.66	-5.84	44.36	34.10
68	83	51	-4.66	-2.84	21.72	8.06
69	94	49	6.34	-4.84	40.19	23.42
70	87	51	-0.66	-2.84	0.44	8.06
71	86	54	-1.66	0.16	2.76	0.03
72	103	68	15.34	14.16	235.30	200.52
73	86	49	-1.66	-4.84	2.76	23.42
74	96	53	8.34	-0.84	69.55	0.70
75	86	51	-1.66	-2.84	2.76	8.06
76	88	59	0.34	5.16	0.12	26.63
77	91	47	3.34	-6.84	11.15	46.78
78	92	55	4.34	1.16	18.83	1.35
79	84	47	-3.66	-6.84	13.40	46.78
80	81	55	-6.66	1.16	44.36	1.35
81	87	59	-0.66	5.16	0.44	26.63
82	102	62	14.34	8.16	205.62	66.59
83	110	64	22.34	10.16	499.06	103.23
84	91	63	3.34	9.16	11.15	83.91
85	89	49	1.34	-4.84	1.79	23.42
86	88	55	0.34	1.16	0.12	1.35
87	80	56	-7.66	2.16	58.68	4.67
88	79	56	-8.66	2.16	75.00	4.67
89	78	52	-9.66	-1.84	93.32	3.38
90	92	56	4.34	2.16	18.83	4.67
91	94	59	6.34	5.16	40.19	26.63
92	77	56	-10.66	2.16	113.64	4.67
93	73	57	-14.66	3.16	214.93	9.99
94	87	57	-0.66	3.16	0.44	9.99
95	72	57	-15.66	3.16	245.25	9.99
96	88	57	0.34	3.16	0.12	9.99
97	74	57	-13.66	3.16	186.61	9.99
98	89	58	1.34	4.16	1.79	17.31
99	91	52	3.34	-1.84	11.15	3.38
100	92	64	4.34	10.16	18.83	103.23
101	97	65	9.34	11.16	87.23	124.55
102	86	58	-1.66	4.16	2.76	17.31
103	89	61	1.34	7.16	1.79	51.27
104	104	62	16.34	8.16	266.98	66.59
105	90	62	2.34	8.16	5.47	66.59
106	107	69	19.34	15.16	374.02	229.84
<b>Jumlah</b>	9292	5707			10963.77	5270.274

### Perhitungan Rata-rata, Varians dan Simpangan Baku

Variabel X

Variabel Y

#### Rata-rata :

$$\begin{aligned}\bar{X} &= \frac{\sum X}{n} \\ &= \frac{9292}{106} \\ &= 87.66\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\bar{Y} &= \frac{\sum Y}{n} \\ &= \frac{5707}{106} \\ &= 53.84\end{aligned}$$

#### Varians :

$$\begin{aligned}S^2 &= \frac{\sum(X-\bar{X})^2}{n-1} \\ &= \frac{10963.8}{105} \\ &= 104.417\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}S^2 &= \frac{\sum(Y-\bar{Y})^2}{n-1} \\ &= \frac{5270.27}{105} \\ &= 50.193\end{aligned}$$

#### Simpangan Baku :

$$\begin{aligned}SD &= \sqrt{S^2} \\ &= \sqrt{104.417} \\ &= 10.218\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}SD &= \sqrt{S^2} \\ &= \sqrt{50.193} \\ &= 7.085\end{aligned}$$

**Data Berpasangan Variabel X dan Variabel Y**

No. Resp	K	n	X	Y	X <sup>2</sup>	Y <sup>2</sup>	XY
1	1	1	63	52	3969	2704	3276
2	2	1	65	54	4225	2916	3510
3	3	1	68	56	4624	3136	3808
4	4	1	69	41	4761	1681	2829
5	5	1	70	54	4900	2916	3780
6	6	1	71	54	5041	2916	3834
7	7	2	72	40	5184	1600	2880
8			72	57	5184	3249	4104
9	8	2	73	48	5329	2304	3504
10			73	57	5329	3249	4161
11	9	3	74	39	5476	1521	2886
12			74	49	5476	2401	3626
13			74	57	5476	3249	4218
14	10	1	75	43	5625	1849	3225
15	11	1	76	50	5776	2500	3800
16	12	3	77	40	5929	1600	3080
17			77	42	5929	1764	3234
18			77	56	5929	3136	4312
19	13	3	78	54	6084	2916	4212
20			78	48	6084	2304	3744
21			78	52	6084	2704	4056
22	14	3	79	38	6241	1444	3002
23			79	41	6241	1681	3239
24			79	56	6241	3136	4424
25	15	4	80	44	6400	1936	3520
26			80	55	6400	3025	4400
27			80	43	6400	1849	3440
28			80	56	6400	3136	4480
29	16	2	81	48	6561	2304	3888
30			81	55	6561	3025	4455
31	17	3	82	53	6724	2809	4346
32			82	46	6724	2116	3772
33			82	47	6724	2209	3854
34	18	3	83	51	6889	2601	4233
35			83	42	6889	1764	3486
36			83	51	6889	2601	4233
37	19	3	84	45	7056	2025	3780
38			84	46	7056	2116	3864
39			84	47	7056	2209	3948
40	20	4	85	50	7225	2500	4250
41			85	51	7225	2601	4335
42			85	45	7225	2025	3825
43			85	48	7225	2304	4080
44	21	6	86	61	7396	3721	5246
45			86	53	7396	2809	4558
46			86	54	7396	2916	4644
47			86	49	7396	2401	4214
48			86	51	7396	2601	4386
49			86	58	7396	3364	4988
50	22	3	87	51	7569	2601	4437
51			87	59	7569	3481	5133
52			87	57	7569	3249	4959
53	23	3	88	59	7744	3481	5192
54			88	55	7744	3025	4840

55			88	57	7744	3249	5016
56	24	3	89	49	7921	2401	4361
57			89	58	7921	3364	5162
58			89	61	7921	3721	5429
59	25	3	90	44	8100	1936	3960
60			90	50	8100	2500	4500
61			90	62	8100	3844	5580
62	26	7	91	59	8281	3481	5369
63			91	52	8281	2704	4732
64			91	50	8281	2500	4550
65			91	46	8281	2116	4186
66			91	47	8281	2209	4277
67			91	63	8281	3969	5733
68			91	52	8281	2704	4732
69	27	4	92	53	8464	2809	4876
70			92	55	8464	3025	5060
71			92	56	8464	3136	5152
72			92	64	8464	4096	5888
73	28	3	93	58	8649	3364	5394
74			93	61	8649	3721	5673
75			93	59	8649	3481	5487
76	29	3	94	60	8836	3600	5640
77			94	49	8836	2401	4606
78			94	59	8836	3481	5546
79	30	3	95	52	9025	2704	4940
80			95	55	9025	3025	5225
81			95	61	9025	3721	5795
82	31	3	96	65	9216	4225	6240
83			96	58	9216	3364	5568
84			96	53	9216	2809	5088
85	32	3	97	51	9409	2601	4947
86			97	63	9409	3969	6111
87			97	65	9409	4225	6305
88	33	3	98	50	9604	2500	4900
89			98	63	9604	3969	6174
90			98	52	9604	2704	5096
91	34	2	99	53	9801	2809	5247
92			99	58	9801	3364	5742
93	35	2	100	53	10000	2809	5300
94			100	66	10000	4356	6600
95	36	2	101	60	10201	3600	6060
96			101	63	10201	3969	6363
97	37	2	102	64	10404	4096	6528
98			102	62	10404	3844	6324
99	38	2	103	67	10609	4489	6901
100			103	68	10609	4624	7004
101	39	1	104	62	10816	3844	6448
102	40	1	105	60	11025	3600	6300
103	41	1	106	58	11236	3364	6148
104	42	1	107	69	11449	4761	7383
105	43	1	108	60	11664	3600	6480
106	44	1	110	64	12100	4096	7040
<b>Jumlah</b>	<b>44</b>	<b>106</b>	<b>9292</b>	<b>5707</b>	<b>825504</b>	<b>312533</b>	<b>504696</b>

### Perhitungan Uji Linieritas dengan Persamaan Regresi Linier

Diketahui

$$\begin{aligned}
 n &= 106 \\
 \Sigma X &= 9292 \\
 \Sigma X^2 &= 825504 \\
 \Sigma Y &= 5707 \\
 \Sigma Y^2 &= 312533 \\
 \Sigma XY &= 504696
 \end{aligned}$$

Dimasukkan ke dalam rumus :

$$\begin{aligned}
 a &= \frac{(\Sigma Y)(\Sigma X^2) - (\Sigma X)(\Sigma XY)}{n \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2} \\
 &= \frac{5707 \cdot 825504 - 9292 \cdot 504696}{106 \cdot 825504 - 9292^2} \\
 &= \frac{4711151328 - 4689635232}{87503424 - 86341264} \\
 &= \frac{21516096}{1162160} \\
 &= 18.5139
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 b &= \frac{n \Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{n \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2} \\
 &= \frac{106 \cdot 504696 - 9292 \cdot 5707}{106 \cdot 825504 - 9292^2} \\
 &= \frac{53497776 - 53029444}{87503424 - 86341264} \\
 &= \frac{468332}{1162160} \\
 &= 0.40298
 \end{aligned}$$

Jadi persamaanya adalah :

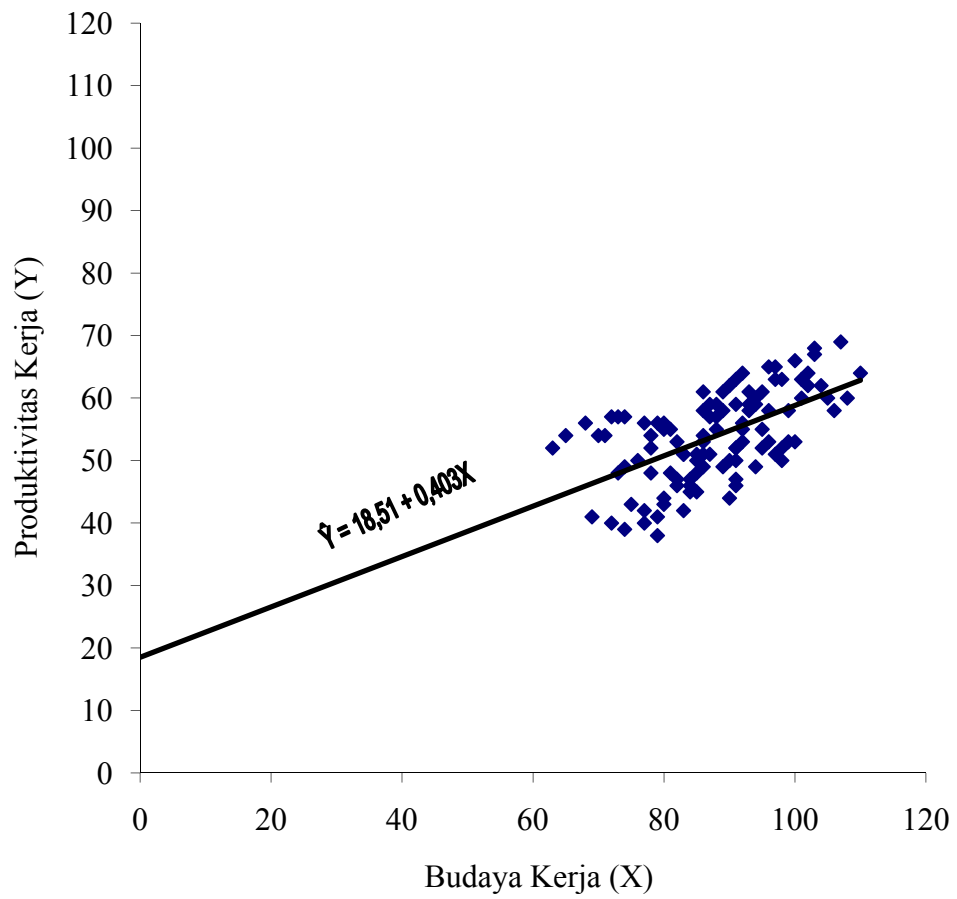
$$\hat{Y} = 18.51 + 0.403 X$$

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

n	X	$\hat{Y} = 18,51 + 0,403X$	$\hat{Y}$
1	63	18.51 + 0.403 . 63	43.902
2	65	18.51 + 0.403 . 65	44.708
3	68	18.51 + 0.403 . 68	45.917
4	69	18.51 + 0.403 . 69	46.320
5	70	18.51 + 0.403 . 70	46.723
6	71	18.51 + 0.403 . 71	47.126
7	72	18.51 + 0.403 . 72	47.529
8	72	18.51 + 0.403 . 72	47.529
9	73	18.51 + 0.403 . 73	47.932
10	73	18.51 + 0.403 . 73	47.932
11	74	18.51 + 0.403 . 74	48.335
12	74	18.51 + 0.403 . 74	48.335
13	74	18.51 + 0.403 . 74	48.335
14	75	18.51 + 0.403 . 75	48.738
15	76	18.51 + 0.403 . 76	49.141
16	77	18.51 + 0.403 . 77	49.544
17	77	18.51 + 0.403 . 77	49.544
18	77	18.51 + 0.403 . 77	49.544
19	78	18.51 + 0.403 . 78	49.947
20	78	18.51 + 0.403 . 78	49.947
21	78	18.51 + 0.403 . 78	49.947
22	79	18.51 + 0.403 . 79	50.350
23	79	18.51 + 0.403 . 79	50.350
24	79	18.51 + 0.403 . 79	50.350
25	80	18.51 + 0.403 . 80	50.753
26	80	18.51 + 0.403 . 80	50.753
27	80	18.51 + 0.403 . 80	50.753
28	80	18.51 + 0.403 . 80	50.753
29	81	18.51 + 0.403 . 81	51.156
30	81	18.51 + 0.403 . 81	51.156
31	82	18.51 + 0.403 . 82	51.559
32	82	18.51 + 0.403 . 82	51.559
33	82	18.51 + 0.403 . 82	51.559
34	83	18.51 + 0.403 . 83	51.962
35	83	18.51 + 0.403 . 83	51.962
36	83	18.51 + 0.403 . 83	51.962
37	84	18.51 + 0.403 . 84	52.365
38	84	18.51 + 0.403 . 84	52.365
39	84	18.51 + 0.403 . 84	52.365
40	85	18.51 + 0.403 . 85	52.768
41	85	18.51 + 0.403 . 85	52.768
42	85	18.51 + 0.403 . 85	52.768
43	85	18.51 + 0.403 . 85	52.768
44	86	18.51 + 0.403 . 86	53.171
45	86	18.51 + 0.403 . 86	53.171
46	86	18.51 + 0.403 . 86	53.171
47	86	18.51 + 0.403 . 86	53.171
48	86	18.51 + 0.403 . 86	53.171
49	86	18.51 + 0.403 . 86	53.171
50	87	18.51 + 0.403 . 87	53.574
51	87	18.51 + 0.403 . 87	53.574
52	87	18.51 + 0.403 . 87	53.574
53	88	18.51 + 0.403 . 88	53.976
54	88	18.51 + 0.403 . 88	53.976
55	88	18.51 + 0.403 . 88	53.976



56	89	18.51	+	0.403	.	89	54.379
57	89	18.51	+	0.403	.	89	54.379
58	89	18.51	+	0.403	.	89	54.379
59	90	18.51	+	0.403	.	90	54.782
60	90	18.51	+	0.403	.	90	54.782
61	90	18.51	+	0.403	.	90	54.782
62	91	18.51	+	0.403	.	91	55.185
63	91	18.51	+	0.403	.	91	55.185
64	91	18.51	+	0.403	.	91	55.185
65	91	18.51	+	0.403	.	91	55.185
66	91	18.51	+	0.403	.	91	55.185
67	91	18.51	+	0.403	.	91	55.185
68	91	18.51	+	0.403	.	91	55.185
69	92	18.51	+	0.403	.	92	55.588
70	92	18.51	+	0.403	.	92	55.588
71	92	18.51	+	0.403	.	92	55.588
72	92	18.51	+	0.403	.	92	55.588
73	93	18.51	+	0.403	.	93	55.991
74	93	18.51	+	0.403	.	93	55.991
75	93	18.51	+	0.403	.	93	55.991
76	94	18.51	+	0.403	.	94	56.394
77	94	18.51	+	0.403	.	94	56.394
78	94	18.51	+	0.403	.	94	56.394
79	95	18.51	+	0.403	.	95	56.797
80	95	18.51	+	0.403	.	95	56.797
81	95	18.51	+	0.403	.	95	56.797
82	96	18.51	+	0.403	.	96	57.200
83	96	18.51	+	0.403	.	96	57.200
84	96	18.51	+	0.403	.	96	57.200
85	97	18.51	+	0.403	.	97	57.603
86	97	18.51	+	0.403	.	97	57.603
87	97	18.51	+	0.403	.	97	57.603
88	98	18.51	+	0.403	.	98	58.006
89	98	18.51	+	0.403	.	98	58.006
90	98	18.51	+	0.403	.	98	58.006
91	99	18.51	+	0.403	.	99	58.409
92	99	18.51	+	0.403	.	99	58.409
93	100	18.51	+	0.403	.	100	58.812
94	100	18.51	+	0.403	.	100	58.812
95	101	18.51	+	0.403	.	101	59.215
96	101	18.51	+	0.403	.	101	59.215
97	102	18.51	+	0.403	.	102	59.618
98	102	18.51	+	0.403	.	102	59.618
99	103	18.51	+	0.403	.	103	60.021
100	103	18.51	+	0.403	.	103	60.021
101	104	18.51	+	0.403	.	104	60.424
102	105	18.51	+	0.403	.	105	60.827
103	106	18.51	+	0.403	.	106	61.230
104	107	18.51	+	0.403	.	107	61.633
105	108	18.51	+	0.403	.	108	62.036
106	110	18.51	+	0.403	.	110	62.842

**GRAFIK PERSAMAAN REGRESI**

Tabel Perhitungan Rata-rata, Varians dan Simpangan Baku

Regresi  $\hat{Y} = 18,51 + 0,403X$

No.	X	Y	$\hat{Y}$	$(Y - \hat{Y})$	$(Y - \hat{Y}) - \overline{(Y - \hat{Y})}$	$[(Y - \hat{Y}) - \overline{(Y - \hat{Y})}]^2$
1	63	52	43.90	8.0981	8.0981	65.5795
2	65	54	44.71	9.2921	9.2921	86.3440
3	68	56	45.92	10.0832	10.0832	101.6709
4	69	41	46.32	-5.3198	-5.3198	28.3001
5	70	54	46.72	7.2772	7.2772	52.9581
6	71	54	47.13	6.8742	6.8742	47.2552
7	72	40	47.53	-7.5287	-7.5287	56.6819
8	72	57	47.53	9.4713	9.4713	89.7048
9	73	48	47.93	0.0683	0.0683	0.0047
10	73	57	47.93	9.0683	9.0683	82.2336
11	74	39	48.33	-9.3347	-9.3347	87.1368
12	74	49	48.33	0.6653	0.6653	0.4426
13	74	57	48.33	8.6653	8.6653	75.0873
14	75	43	48.74	-5.7377	-5.7377	32.9211
15	76	50	49.14	0.8593	0.8593	0.7384
16	77	40	49.54	-9.5437	-9.5437	91.0814
17	77	42	49.54	-7.5437	-7.5437	56.9068
18	77	56	49.54	6.4563	6.4563	41.6843
19	78	54	49.95	4.0534	4.0534	16.4297
20	78	48	49.95	-1.9466	-1.9466	3.7894
21	78	52	49.95	2.0534	2.0534	4.2163
22	79	38	50.35	-12.3496	-12.3496	152.5133
23	79	41	50.35	-9.3496	-9.3496	87.4155
24	79	56	50.35	5.6504	5.6504	31.9267
25	80	44	50.75	-6.7526	-6.7526	45.5978
26	80	55	50.75	4.2474	4.2474	18.0403
27	80	43	50.75	-7.7526	-7.7526	60.1030
28	80	56	50.75	5.2474	5.2474	27.5351
29	81	48	51.16	-3.1556	-3.1556	9.9578
30	81	55	51.16	3.8444	3.8444	14.7794
31	82	53	51.56	1.4414	1.4414	2.0777
32	82	46	51.56	-5.5586	-5.5586	30.8978
33	82	47	51.56	-4.5586	-4.5586	20.7807
34	83	51	51.96	-0.9616	-0.9616	0.9246
35	83	42	51.96	-9.9616	-9.9616	99.2328
36	83	51	51.96	-0.9616	-0.9616	0.9246
37	84	45	52.36	-7.3645	-7.3645	54.2366
38	84	46	52.36	-6.3645	-6.3645	40.5075
39	84	47	52.36	-5.3645	-5.3645	28.7784
40	85	50	52.77	-2.7675	-2.7675	7.6592
41	85	51	52.77	-1.7675	-1.7675	3.1242
42	85	45	52.77	-7.7675	-7.7675	60.3346
43	85	48	52.77	-4.7675	-4.7675	22.7294
44	86	61	53.17	7.8295	7.8295	61.3008
45	86	53	53.17	-0.1705	-0.1705	0.0291
46	86	54	53.17	0.8295	0.8295	0.6880
47	86	49	53.17	-4.1705	-4.1705	17.3932
48	86	51	53.17	-2.1705	-2.1705	4.7111

49	86	58	53.17	4.8295	4.8295	23.3239
50	87	51	53.57	-2.5735	-2.5735	6.6229
51	87	59	53.57	5.4265	5.4265	29.4469
52	87	57	53.57	3.4265	3.4265	11.7409
53	88	59	53.98	5.0235	5.0235	25.2357
54	88	55	53.98	1.0235	1.0235	1.0476
55	88	57	53.98	3.0235	3.0235	9.1416
56	89	49	54.38	-5.3795	-5.3795	28.9387
57	89	58	54.38	3.6205	3.6205	13.1082
58	89	61	54.38	6.6205	6.6205	43.8314
59	90	44	54.78	-10.7825	-10.7825	116.2613
60	90	50	54.78	-4.7825	-4.7825	22.8719
61	90	62	54.78	7.2175	7.2175	52.0930
62	91	59	55.19	3.8146	3.8146	14.5509
63	91	52	55.19	-3.1854	-3.1854	10.1470
64	91	50	55.19	-5.1854	-5.1854	26.8888
65	91	46	55.19	-9.1854	-9.1854	84.3723
66	91	47	55.19	-8.1854	-8.1854	67.0014
67	91	63	55.19	7.8146	7.8146	61.0674
68	91	52	55.19	-3.1854	-3.1854	10.1470
69	92	53	55.59	-2.5884	-2.5884	6.6999
70	92	55	55.59	-0.5884	-0.5884	0.3462
71	92	56	55.59	0.4116	0.4116	0.1694
72	92	64	55.59	8.4116	8.4116	70.7547
73	93	58	55.99	2.0086	2.0086	4.0345
74	93	61	55.99	5.0086	5.0086	25.0860
75	93	59	55.99	3.0086	3.0086	9.0516
76	94	60	56.39	3.6056	3.6056	13.0004
77	94	49	56.39	-7.3944	-7.3944	54.6770
78	94	59	56.39	2.6056	2.6056	6.7892
79	95	52	56.80	-4.7974	-4.7974	23.0148
80	95	55	56.80	-1.7974	-1.7974	3.2306
81	95	61	56.80	4.2026	4.2026	17.6621
82	96	65	57.20	7.7996	7.7996	60.8344
83	96	58	57.20	0.7996	0.7996	0.6394
84	96	53	57.20	-4.2004	-4.2004	17.6430
85	97	51	57.60	-6.6033	-6.6033	43.6041
86	97	63	57.60	5.3967	5.3967	29.1239
87	97	65	57.60	7.3967	7.3967	54.7105
88	98	50	58.01	-8.0063	-8.0063	64.1013
89	98	63	58.01	4.9937	4.9937	24.9368
90	98	52	58.01	-6.0063	-6.0063	36.0760
91	99	53	58.41	-5.4093	-5.4093	29.2606
92	99	58	58.41	-0.4093	-0.4093	0.1675
93	100	53	58.81	-5.8123	-5.8123	33.7828
94	100	66	58.81	7.1877	7.1877	51.6631
95	101	60	59.22	0.7847	0.7847	0.6158
96	101	63	59.22	3.7847	3.7847	14.3241
97	102	64	59.62	4.3817	4.3817	19.1996
98	102	62	59.62	2.3817	2.3817	5.6727
99	103	67	60.02	6.9788	6.9788	48.7030
100	103	68	60.02	7.9788	7.9788	63.6605
101	104	62	60.42	1.5758	1.5758	2.4830
102	105	60	60.83	-0.8272	-0.8272	0.6843
103	106	58	61.23	-3.2302	-3.2302	10.4342
104	107	69	61.63	7.3668	7.3668	54.2700
105	108	60	62.04	-2.0362	-2.0362	4.1460
106	110	64	62.84	1.1579	1.1579	1.3407
<b>Jumlah</b>				0.00		3489.80

**Perhitungan Rata-rata, Varians dan Simpangan Baku**

**Regresi  $\hat{Y} = 18,51 + 0,403X$**

$$\begin{aligned}
 \text{1. Rata-rata} &= \overline{Y - \hat{Y}} = \frac{\sum(Y - \hat{Y})}{n} \\
 &= \frac{0.00}{106} \\
 &= \frac{0.0000}{\hat{\quad} \quad \hat{\quad}} \\
 \\
 \text{2. Varians} &= S^2 = \frac{\sum\{(Y - \hat{Y}) - (Y - \hat{Y})\}^2}{n - 1} \\
 &= \frac{3489.799}{105} \\
 &= \sqrt{\quad} \quad 33.236 \\
 &= \sqrt{\quad} \\
 \\
 \text{3. Simpangan Baku} &= S = \sqrt{S^2} \\
 &= \sqrt{33.236} \\
 &= 5.76508
 \end{aligned}$$

**Perhitungan Normalitas Galat Taksiran Y Atas X**

$$\text{Regresi } \hat{Y} = 18,51 + 0,403X$$

No.	$(Y - \hat{Y})$ $(X_i)$	$(Y - \hat{Y}) - (Y - \hat{Y})$ $(X_i - \bar{X}_i)$	Zi	Zt	F(zi)	S(zi)	[F(zi) - S(zi)]
1	-12.3496	-12.3496	-2.1421	0.4838	0.0162	0.0094	0.007
2	-10.7825	-10.7825	-1.8703	0.4693	0.0307	0.0189	0.012
3	-9.9616	-9.9616	-1.7279	0.4573	0.0427	0.0283	0.014
4	-9.5437	-9.5437	-1.6554	0.4505	0.0495	0.0377	0.012
5	-9.3496	-9.3496	-1.6218	0.4474	0.0526	0.0472	0.005
6	-9.3347	-9.3347	-1.6192	0.4463	0.0537	0.0566	0.003
7	-9.1854	-9.1854	-1.5933	0.4441	0.0559	0.0660	0.010
8	-8.1854	-8.1854	-1.4198	0.4207	0.0793	0.0755	0.004
9	-8.0063	-8.0063	-1.3888	0.4162	0.0838	0.0849	0.001
10	-7.7675	-7.7675	-1.3473	0.4099	0.0901	0.0943	0.004
11	-7.7526	-7.7526	-1.3448	0.4099	0.0901	0.1038	0.014
12	-7.5437	-7.5437	-1.3085	0.4032	0.0968	0.1132	0.016
13	-7.5287	-7.5287	-1.3059	0.4032	0.0968	0.1226	0.026
14	-7.3944	-7.3944	-1.2826	0.3997	0.1003	0.1321	0.032
15	-7.3645	-7.3645	-1.2774	0.3980	0.1020	0.1415	0.040
16	-6.7526	-6.7526	-1.1713	0.3790	0.1210	0.1509	0.030
17	-6.6033	-6.6033	-1.1454	0.3729	0.1271	0.1604	0.033
18	-6.3645	-6.3645	-1.1040	0.3643	0.1357	0.1698	0.034
19	-6.0063	-6.0063	-1.0418	0.3508	0.1492	0.1792	0.030
20	-5.8123	-5.8123	-1.0082	0.3413	0.1587	0.1887	0.030
21	-5.7377	-5.7377	-0.9952	0.3389	0.1611	0.1981	0.037
22	-5.5586	-5.5586	-0.9642	0.3315	0.1685	0.2075	0.039
23	-5.4093	-5.4093	-0.9383	0.3238	0.1762	0.2170	0.041
24	-5.3795	-5.3795	-0.9331	0.3238	0.1762	0.2264	0.050
25	-5.3645	-5.3645	-0.9305	0.3238	0.1762	0.2358	0.060
26	-5.3198	-5.3198	-0.9228	0.3212	0.1788	0.2453	0.066
27	-5.1854	-5.1854	-0.8995	0.3133	0.1867	0.2547	0.068
28	-4.7974	-4.7974	-0.8321	0.2967	0.2033	0.2642	0.061
29	-4.7825	-4.7825	-0.8296	0.2939	0.2061	0.2736	0.067
30	-4.7675	-4.7675	-0.8270	0.2939	0.2061	0.2830	0.077
31	-4.5586	-4.5586	-0.7907	0.2852	0.2148	0.2925	0.078
32	-4.2004	-4.2004	-0.7286	0.2642	0.2358	0.3019	0.066
33	-4.1705	-4.1705	-0.7234	0.2642	0.2358	0.3113	0.076
34	-3.2302	-3.2302	-0.5603	0.2123	0.2877	0.3208	0.033
35	-3.1854	-3.1854	-0.5525	0.2088	0.2912	0.3302	0.039
36	-3.1854	-3.1854	-0.5525	0.2088	0.2912	0.3396	0.048
37	-3.1556	-3.1556	-0.5474	0.2054	0.2946	0.3491	0.054
38	-2.7675	-2.7675	-0.4801	0.1844	0.3156	0.3585	0.043
39	-2.5884	-2.5884	-0.4490	0.1700	0.3300	0.3679	0.038
40	-2.5735	-2.5735	-0.4464	0.1700	0.3300	0.3774	0.047
41	-2.1705	-2.1705	-0.3765	0.1443	0.3557	0.3868	0.031
42	-2.0362	-2.0362	-0.3532	0.1368	0.3632	0.3962	0.033
43	-1.9466	-1.9466	-0.3377	0.1293	0.3707	0.4057	0.035
44	-1.7974	-1.7974	-0.3118	0.1217	0.3783	0.4151	0.037
45	-1.7675	-1.7675	-0.3066	0.1179	0.3821	0.4245	0.042
46	-0.9616	-0.9616	-0.1668	0.0636	0.4364	0.4340	0.002
47	-0.9616	-0.9616	-0.1668	0.0636	0.4364	0.4434	0.007

48	-0.8272	-0.8272	-0.1435	0.0557	0.4443	0.4528	0.009
49	-0.5884	-0.5884	-0.1021	0.0398	0.4602	0.4623	0.002
50	-0.4093	-0.4093	-0.0710	0.0279	0.4721	0.4717	0.000
51	-0.1705	-0.1705	-0.0296	0.0080	0.4920	0.4811	0.011
52	0.0683	0.0683	0.0118	0.0040	0.5040	0.4906	0.013
53	0.4116	0.4116	0.0714	0.0279	0.5279	0.5000	0.028
54	0.6653	0.6653	0.1154	0.0438	0.5438	0.5094	0.034
55	0.7847	0.7847	0.1361	0.0517	0.5517	0.5189	0.033
56	0.7996	0.7996	0.1387	0.0517	0.5517	0.5283	0.023
57	0.8295	0.8295	0.1439	0.0557	0.5557	0.5377	0.018
58	0.8593	0.8593	0.1491	0.0557	0.5557	0.5472	0.009
59	1.0235	1.0235	0.1775	0.0675	0.5675	0.5566	0.011
60	1.1579	1.1579	0.2008	0.0793	0.5793	0.5660	0.013
61	1.4414	1.4414	0.2500	0.0987	0.5987	0.5755	0.023
62	1.5758	1.5758	0.2733	0.1064	0.6064	0.5849	0.021
63	2.0086	2.0086	0.3484	0.1331	0.6331	0.5943	0.039
64	2.0534	2.0534	0.3562	0.1368	0.6368	0.6038	0.033
65	2.3817	2.3817	0.4131	0.1591	0.6591	0.6132	0.046
66	2.6056	2.6056	0.4520	0.1736	0.6736	0.6226	0.051
67	3.0086	3.0086	0.5219	0.1985	0.6985	0.6321	0.066
68	3.0235	3.0235	0.5245	0.1985	0.6985	0.6415	0.057
69	3.4265	3.4265	0.5944	0.2224	0.7224	0.6509	0.071
70	3.6056	3.6056	0.6254	0.2324	0.7324	0.6604	0.072
71	3.6205	3.6205	0.6280	0.2324	0.7324	0.6698	0.063
72	3.7847	3.7847	0.6565	0.2422	0.7422	0.6792	0.063
73	3.8146	3.8146	0.6617	0.2454	0.7454	0.6887	0.057
74	3.8444	3.8444	0.6668	0.2454	0.7454	0.6981	0.047
75	4.0534	4.0534	0.7031	0.2580	0.7580	0.7075	0.050
76	4.2026	4.2026	0.7290	0.2642	0.7642	0.7170	0.047
77	4.2474	4.2474	0.7367	0.2673	0.7673	0.7264	0.041
78	4.3817	4.3817	0.7600	0.2764	0.7764	0.7358	0.041
79	4.8295	4.8295	0.8377	0.2967	0.7967	0.7453	0.051
80	4.9937	4.9937	0.8662	0.3051	0.8051	0.7547	0.050
81	5.0086	5.0086	0.8688	0.3051	0.8051	0.7642	0.041
82	5.0235	5.0235	0.8714	0.3078	0.8078	0.7736	0.034
83	5.2474	5.2474	0.9102	0.3186	0.8186	0.7830	0.036
84	5.3967	5.3967	0.9361	0.3238	0.8238	0.7925	0.031
85	5.4265	5.4265	0.9413	0.3264	0.8264	0.8019	0.025
86	5.6504	5.6504	0.9801	0.3365	0.8365	0.8113	0.025
87	6.4563	6.4563	1.1199	0.3665	0.8665	0.8208	0.046
88	6.6205	6.6205	1.1484	0.3729	0.8729	0.8302	0.043
89	6.8742	6.8742	1.1924	0.3830	0.8830	0.8396	0.043
90	6.9788	6.9788	1.2105	0.3869	0.8869	0.8491	0.038
91	7.1877	7.1877	1.2468	0.3925	0.8925	0.8585	0.034
92	7.2175	7.2175	1.2519	0.3944	0.8944	0.8679	0.026
93	7.2772	7.2772	1.2623	0.3962	0.8962	0.8774	0.019
94	7.3668	7.3668	1.2778	0.3980	0.8980	0.8868	0.011
95	7.3967	7.3967	1.2830	0.3997	0.8997	0.8962	0.003
96	7.7996	7.7996	1.3529	0.4115	0.9115	0.9057	0.006
97	7.8146	7.8146	1.3555	0.4115	0.9115	0.9151	0.004
98	7.8295	7.8295	1.3581	0.4115	0.9115	0.9245	0.013
99	7.9788	7.9788	1.3840	0.4162	0.9162	0.9340	0.018
100	8.0981	8.0981	1.4047	0.4192	0.9192	0.9434	0.024
101	8.4116	8.4116	1.4591	0.4265	0.9265	0.9528	0.026
102	8.6653	8.6653	1.5031	0.4332	0.9332	0.9623	0.029
103	9.0683	9.0683	1.5730	0.4418	0.9418	0.9717	0.030
104	9.2921	9.2921	1.6118	0.4463	0.9463	0.9811	0.035
105	9.4713	9.4713	1.6429	0.4495	0.9495	0.9906	0.041
106	10.0832	10.0832	1.7490	0.4591	0.9591	1.0000	0.041

Dari perhitungan, didapat nilai  $L_{hitung}$  terbesar = 0,078,  $L_{tabel}$  untuk  $n = 106$  dengan taraf signifikan 0,05 adalah 0,086.  $L_{hitung} < L_{tabel}$ . Dengan demikian dapat disimpulkan data berdistribusi Normal.

### Langkah Perhitungan Uji Normalitas Galat Taksiran

$$\text{Regresi } \hat{Y} = 18,51 + 0,403X$$

1. Kolom  $\hat{Y}$ 

$$\begin{aligned} \hat{Y} &= 18.51 + 0.403 X \\ &= 18.51 + 0.403 [63] = 43.90 \end{aligned}$$
2. Kolom  $Y - \hat{Y}$ 

$$Y - \hat{Y} = 52 - 43.90 = 8.10$$
3. Kolom  $(Y - \hat{Y}) - (Y - \hat{Y})$ 

$$(Y - \hat{Y}) - (Y - \hat{Y}) = 8.10 - 0.0000 = 8.10$$
4. Kolom  $[(Y - \hat{Y}) - (Y - \hat{Y})]^2$ 

$$= 8.10^2 = 65.58$$
5. Kolom  $Y - \hat{Y}$  atau  $(X_i)$  yang sudah diurutkan dari data terkecil
6. Kolom  $(Y - \hat{Y}) - (Y - \hat{Y})$  atau  $(X_i - \bar{X}_i)$  yang sudah diurutkan dari data te
7. Kolom  $Z_i$ 

$$Z_i = \frac{(X_i - \bar{X}_i)}{S} = \frac{-12.35}{5.77} = -2.142$$
8. Kolom  $Z_t$ 

Dari kolom  $Z_i$  kemudian dikonsultasikan tabel distribusi Z contoh :- 1,69 pada sumbu menurun cari angka 1,6; lalu pada sumbu mendatar angka 9 Diperoleh nilai  $Z_t = 0.4838$
9. Kolom  $F(z_i)$ 

$F(z_i) = 0,5 + Z_t$ , jika  $Z_i (+)$  &  $= 0,5 - Z_t$ , Jika  $Z_i (-)$   
 $Z_i = -1,69$ , maka  $0,5 - Z_t = 0,5 - 0,4545 = 0.0162$
10. Kolom  $S(z_i)$ 

$$\frac{\text{Nomor Responden}}{\text{Jumlah Responden}} = \frac{1}{106} = 0.009$$
11. Kolom  $[F(z_i) - S(Z_i)]$ 

Nilai mutlak antara  $F(z_i) - S(z_i)$   
 $= [0.016 - 0.009] = 0.007$



### Perhitungan Uji Kelinieran Regresi

1. Mencari Jumlah Kuadrat Kekeliruan JK (G)

$$\begin{aligned} JK(G) &= \sum \left\{ \Sigma Y_k^2 - \frac{\Sigma Y_k^2}{n_k} \right\} \\ &= 2178.929 \end{aligned}$$

2. Mencari Jumlah Kuadrat Tuna cocok JK (TC)

$$\begin{aligned} JK(TC) &= JK(S) - JK(G) \\ &= 3489.799 - 2178.929 \\ &= 1310.870 \end{aligned}$$

3. Mencari Derajat Kebebasan

$$\begin{aligned} k &= 44 \\ dk_{(TC)} &= k - 2 = 42 \\ dk_{(G)} &= n - k = 62 \end{aligned}$$

4. Mencari rata-rata jumlah kuadrat

$$\begin{aligned} RJK_{(TC)} &= \frac{1310.87}{42} = 31.21 \\ RJK_{(G)} &= \frac{2178.93}{62} = 35.14 \end{aligned}$$

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

$$F_{hitung} = \frac{RJK_{(TC)}}{RJK_{(G)}} = \frac{31.21}{35.14} = 0.89$$

7. Kesimpulan

Berdasarkan hasil perhitungan  $F_{hitung} = 0.89$ , dan  $F_{tabel(0,05;42/62)} = 1.80$  sehingga  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka dapat disimpulkan bahwa model persamaan regresi adalah linier

### Perhitungan Uji Keberartian Regresi

1. Mencari Jumlah Kuadrat Total JK (T)

$$\begin{aligned} \text{JK (T)} &= \Sigma Y^2 \\ &= 312533 \end{aligned}$$

2. Mencari jumlah kuadrat regresi a JK (a)

$$\begin{aligned} \text{JK (a)} &= \frac{(\Sigma Y)^2}{n} \\ &= \frac{5707^2}{106} \\ &= 307262.73 \end{aligned}$$

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

$$\begin{aligned} \text{JK (b)} &= b \left\{ \Sigma XY - \frac{(\Sigma X) (\Sigma Y)}{N} \right\} \\ &= 0.403 \left\{ 504696 - \frac{[ 9292] [ 5707]}{106} \right\} \\ &= 1780.47 \end{aligned}$$

4. Mencari jumlah kuadrat residu JK (S)

$$\begin{aligned} \text{JK (S)} &= \text{JK (T)} - \text{JK (a)} - \text{JK (b/a)} \\ &= 312533 - 307262.73 - 1780.47 \\ &= 3489.799 \end{aligned}$$

5. Mencari Derajat Kebebasan

$$\begin{aligned} \text{dk}_{(T)} &= n = 106 \\ \text{dk}_{(a)} &= 1 \\ \text{dk}_{(b/a)} &= 1 \\ \text{dk}_{(\text{res})} &= n - 2 = 104 \end{aligned}$$

## 6. Mencari Rata-rata Jumlah Kuadrat

$$RJK_{(b/a)} = \frac{JK_{(b/a)}}{dk_{(b/a)}} = \frac{1780.47}{1} = 1780.47$$

$$RJK_{(res)} = \frac{JK_{(res)}}{dk_{(res)}} = \frac{3489.80}{104} = 33.56$$

## 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

$$F_{hitung} = \frac{RJK_{(b/a)}}{RJK_{(res)}} = \frac{1780.47}{33.56} = 53.06$$

## 9. Kesimpulan

Berdasarkan hasil perhitungan  $F_{hitung} = 53.06$ , dan  $F_{tabel(0,05;1/70)} = 3,98$  sehingga  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka dapat disimpulkan bahwa model persamaan regresi adalah signifikan

## Perhitungan JK (G)

No.	K	n <sub>i</sub>	X	Y	Y <sup>2</sup>	XY	ΣYk <sup>2</sup>	$\frac{(\Sigma Yk)^2}{n}$	$\left\{ \Sigma Yk^2 - \frac{(\Sigma Yk)^2}{n} \right\}$
1	1	1	63	52	2704	3276			
2	2	1	65	54	2916	3510			
3	3	1	68	56	3136	3808			
4	4	1	69	41	1681	2829			
5	5	1	70	54	2916	3780			
6	6	1	71	54	2916	3834			
7	7	2	72	40	1600	2880	4849	4704.50	144.50
8			72	57	3249	4104			
9	8	2	73	48	2304	3504	5553	5512.50	40.50
10			73	57	3249	4161			
11	9	3	74	39	1521	2886	7171	7008.33	162.67
12			74	49	2401	3626			
13			74	57	3249	4218			
14	10	1	75	43	1849	3225			
15	11	1	76	50	2500	3800			
16	12	3	77	40	1600	3080	6500	6348.00	152.00
17			77	42	1764	3234			
18			77	56	3136	4312			
19	13	3	78	54	2916	4212	7924	7905.33	18.67
20			78	48	2304	3744			
21			78	52	2704	4056			
22	14	3	79	38	1444	3002	6261	6075.00	186.00
23			79	41	1681	3239			
24			79	56	3136	4424			
25	15	4	80	44	1936	3520	9946	9801.00	145.00
26			80	55	3025	4400			
27			80	43	1849	3440			
28			80	56	3136	4480			
29	16	2	81	48	2304	3888	5329	5304.50	24.50
30			81	55	3025	4455			
31	17	3	82	53	2809	4346	7134	7105.33	28.67
32			82	46	2116	3772			
33			82	47	2209	3854			
34	18	3	83	51	2601	4233	6966	6912.00	54.00
35			83	42	1764	3486			
36			83	51	2601	4233			
37	19	3	84	45	2025	3780	6350	6348.00	2.00
38			84	46	2116	3864			
39			84	47	2209	3948			
40	20	4	85	50	2500	4250	9430	9409.00	21.00
41			85	51	2601	4335			
42			85	45	2025	3825			
43			85	48	2304	4080			
44	21	6	86	61	3721	5246	17812	17712.67	99.33
45			86	53	2809	4558			
46			86	54	2916	4644			

47			86	49	2401	4214			
48			86	51	2601	4386			
49			86	58	3364	4988			
50	22	3	87	51	2601	4437	9331	9296.33	34.67
51			87	59	3481	5133			
52			87	57	3249	4959			
53	23	3	88	59	3481	5192	9755	9747.00	8.00
54			88	55	3025	4840			
55			88	57	3249	5016			
56	24	3	89	49	2401	4361	9486	9408.00	78.00
57			89	58	3364	5162			
58			89	61	3721	5429			
59	25	3	90	44	1936	3960	8280	8112.00	168.00
60			90	50	2500	4500			
61			90	62	3844	5580			
62	26	7	91	59	3481	5369	19683	19451.57	231.43
63			91	52	2704	4732			
64			91	50	2500	4550			
65			91	46	2116	4186			
66			91	47	2209	4277			
67			91	63	3969	5733			
68			91	52	2704	4732			
69	27	4	92	53	2809	4876	13066	12996.00	70.00
70			92	55	3025	5060			
71			92	56	3136	5152			
72			92	64	4096	5888			
73	28	3	93	58	3364	5394	10566	10561.33	4.67
74			93	61	3721	5673			
75			93	59	3481	5487			
76	29	3	94	60	3600	5640	9482	9408.00	74.00
77			94	49	2401	4606			
78			94	59	3481	5546			
79	30	3	95	52	2704	4940	9450	9408.00	42.00
80			95	55	3025	5225			
81			95	61	3721	5795			
82	31	3	96	65	4225	6240	10398	10325.33	72.67
83			96	58	3364	5568			
84			96	53	2809	5088			
85	32	3	97	51	2601	4947	10795	10680.33	114.67
86			97	63	3969	6111			
87			97	65	4225	6305			
88	33	3	98	50	2500	4900	9173	9075.00	98.00
89			98	63	3969	6174			
90			98	52	2704	5096			
91	34	2	99	53	2809	5247	6173	6160.50	12.50
92			99	58	3364	5742			
93	35	2	100	53	2809	5300	7165	7080.50	84.50
94			100	66	4356	6600			
95	36	2	101	60	3600	6060	7569	7564.50	4.50
96			101	63	3969	6363			
97	37	2	102	64	4096	6528	7940	7938.00	2.00
98			102	62	3844	6324			
99	38	2	103	67	4489	6901	9113	9112.50	0.50
100			103	68	4624	7004			
101	39	1	104	62	3844	6448			
102	40	1	105	60	3600	6300			
103	41	1	106	58	3364	6148			
104	42	1	107	69	4761	7383			
105	43	1	108	60	3600	6480			
106	44	1	110	64	4096	7040			
Σ	44	106	9292	5707	312533	504696			2178.93

Tabel Anava untuk Uji Keberartian dan Uji Kelinieran Regresi

Sumber Varians	dk	Jumlah Kuadrat (JK)	Rata-rata Jumlah Kuadrat (RJK)	F <sub>hitung</sub>	F <sub>tabel</sub>
Total	n	$\Sigma Y^2$		-	
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)	$\frac{JK (TC)}{k-2}$	$\frac{S^2_{TC}}{S^2_G}$	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 <sub>hitung</sub>	F <sub>tabel</sub>
Total	106	312533.00			
Regresi (a)	1	307262.73			
Regresi (b/a)	1	1780.47	1780.47	53.06	3.98
Sisa	104	3489.80	33.56		
Tuna Cocok	42	1310.87	31.21	0.89	1.59
Galat Kekeliruan	62	2178.93	35.14		

**Perhitungan Koefisien Korelasi  
Product Moment**

Diketahui

n	=	106
$\Sigma X$	=	9292
$\Sigma X^2$	=	825504
$\Sigma Y$	=	5707
$\Sigma Y^2$	=	312533
$\Sigma XY$	=	504696

Dimasukkan ke dalam rumus :

$$\begin{aligned}
 r_{XY} &= \frac{n \Sigma XY - (\Sigma X) (\Sigma Y)}{\sqrt{\{n \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2\} \{n \cdot \Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2\}}} \\
 &= \frac{106 \cdot 504696 - [9292] \cdot [5707]}{\sqrt{\{106 \cdot 825504 - 9292^2\} \{106 \cdot 312533 - 5707^2\}}} \\
 &= \frac{53497776 - 53029444}{\sqrt{1162160 \cdot 558649}} \\
 &= \frac{468332}{805754.008} \\
 &= 0.581
 \end{aligned}$$

Kesimpulan :

Pada perhitungan product moment di atas diperoleh  $r_{hitung}(\rho_{xy}) = 0.581$  karena  $\rho > 0$ ,

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara variabel X terhadap variabel Y.

### Perhitungan Uji Signifikansi

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

$$\begin{aligned}
 t_h &= \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \\
 &= \frac{0.581\sqrt{104}}{\sqrt{1-0.338}} \\
 &= \frac{0.581 \cdot 10.2}{\sqrt{0.662}} \\
 &= \frac{5.927}{0.814} \\
 &= 7.28
 \end{aligned}$$

Kesimpulan :

$t_{\text{tabel}}$  pada taraf signifikansi 0,05 dengan dk  $(n-2) = (106 - 2) = 104$  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 :

$t_{\text{hitung}} [7.28] > t_{\text{tabel}} (1,67)$ , 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 :

$$\begin{aligned} \text{KD} &= r_{XY}^2 \times 100\% \\ &= 0.581^2 \times 100\% \\ &= 0.3378 \times 100\% \\ &= 33.78\% \end{aligned}$$

Dari hasil tersebut diinterpretasikan bahwa variasi produktivitas kerja ditentukan oleh Budaya Kerja sebesar 33,78%.

Perhitungan Indikator Variabel X				
<b>Skor Total</b>	<b>9292</b>			
<b>Indikator</b>	<b>Jumlah Soal</b>	<b>Persentase (%)</b>		
Sikap terhadap pekerjaan	7	$\frac{399+361+388+279+401+374+381}{9292}$	x100	27.80
		$\frac{2583}{9292}$	x100	
Perilaku kerja	17	$\frac{451+416+304+376+433+415+287+395+375+412+386+373+465+443+391+387+400}{9292}$	x100	72.20
		$\frac{6709}{9292}$	x100	
Jumlah				100

Perhitungan Sub Indikator Variabel X						
<b>Skor Total</b>	<b>9292</b>					
<b>Indikator</b>	<b>Sub Indikator</b>	<b>Jumlah Soal</b>	<b>Persentase (%)</b>			
Sikap terhadap pekerjaan	Senang terhadap pekerjaan	2	$\frac{399+361}{9292}$	x100	8.18	
			$\frac{760}{9292}$	x100		
	Terbuka terhadap gagasan baru	2	$\frac{400+279}{9292}$	x100	7.31	
			$\frac{679}{9292}$	x100		
			$\frac{9292}{9292}$	x100		
	Mudah beradaptasi	3	$\frac{401+374+381}{9292}$	x100	12.44	
$\frac{1156}{9292}$			x100			
$\frac{9292}{9292}$			x100			
Perilaku Kerja	Rajin	4	$\frac{415+287+395+375}{9292}$	x100	15.84	
			$\frac{1472}{9292}$	x100		
	Dedikasi	3	$\frac{373+465+443}{9292}$	x100	13.79	
			$\frac{1281}{9292}$	x100		
			$\frac{9292}{9292}$	x100		
	Tanggung jawab	5	$\frac{451+416+304+376+433}{9292}$	x100	21.31	
			$\frac{1980}{9292}$	x100		
	Hati-hati	2	$\frac{388+391}{9292}$	x100	8.38	
			$\frac{779}{9292}$	x100		
			$\frac{9292}{9292}$	x100		
	Teliti/cermat	2	$\frac{412+386}{9292}$	x100	8.59	
			$\frac{798}{9292}$	x100		
			$\frac{9292}{9292}$	x100		
	Suka membantu	1	$\frac{387}{9292}$	x100	4.16	
Jumlah		24			100	

Perhitungan Indikator Variabel Y				
Skor Total	5707			
Indikator	Jumlah Soal	Persentase (%)		
Kemampuan dalam bekerja	4	$\frac{229+410+390+275}{5707}$	x100	22.85
		$\frac{1304}{5707}$	x100	
Meningkatkan hasil yang dicapai	4	$\frac{395+418+272+356}{5707}$	x100	25.25
		$\frac{1441}{5707}$	x100	
Semangat kerja	2	$\frac{372+269}{5707}$	x100	11.23
		$\frac{641}{5707}$	x100	
Pengembangan diri	1	$\frac{465}{5707}$	x100	8.15
Mutu kerja	3	$\frac{436+399+287}{5707}$	x100	19.66
		$\frac{1122}{5707}$	x100	
Efisiensi	2	$\frac{391+343}{5707}$	x100	12.86
		$\frac{734}{5707}$	x100	
Jumlah	16			100.00

Tabel Nilai-nilai r Product Moment dari Pearson

N	Taraf Signifikan		N	Taraf Signifikan		N	Taraf 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			

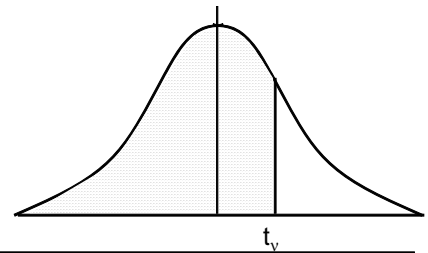
Sumber : Conover, W.J., *Practical Nonparametric Statistics*, John Wiley & Sons, Inc., 1973

### Nilai Kritis L untuk Uji Lilliefors

Ukuran Sampel	Taraf Nyata ( $\alpha$ )				
	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	$\frac{1.031}{\sqrt{n}}$	$\frac{0.886}{\sqrt{n}}$	$\frac{0.805}{\sqrt{n}}$	$\frac{0.768}{\sqrt{n}}$	$\frac{0.736}{\sqrt{n}}$

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

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

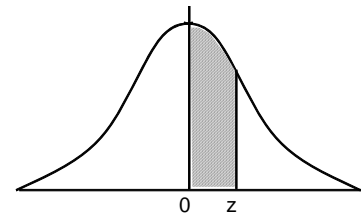


$v$	$t_{0,995}$	$t_{0,99}$	$t_{0,975}$	$t_{0,95}$	$t_{0,90}$	$t_{0,80}$	$t_{0,75}$	$t_{0,70}$	$t_{0,60}$	$t_{0,55}$
1	63.66	31.82	12.71	6.31	3.08	1.376	1.000	0.727	0.325	0.518
2	9.92	6.96	4.30	2.92	1.89	1.061	0.816	0.617	0.289	0.142
3	5.84	4.54	3.18	2.35	1.64	0.978	0.765	0.584	0.277	0.137
4	4.60	3.75	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
$\infty$	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

**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



## **ANGKET PENELITIAN**

### **(Uji Coba)**

Dengan hormat,

Dalam rangka memperoleh data mengenai Hubungan antara Budaya Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan pada Industri Genteng Jatiwangi di Kabupaten Majalengka, peneliti mengharapkan bantuan Bapak/Ibu/Saudara/i.

Semua jawaban Bapak/Ibu/Saudara/i dijamin kerahasiaannya dan hal ini tidak akan mempengaruhi penilaian apapun atas diri Bapak/Ibu/Saudara/i.

Atas bantuan dan kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i yang telah meluangkan waktu untuk mengisi instrumen penelitian ini, saya sampaikan terima kasih.

Hormat saya

Peneliti



**IDENTITAS RESPONDEN**

1. N O. : .....
2. N A M A : .....
3. NAMA PABRIK : .....
4. A L A M A T : .....
5. JENIS KELAMIN : .....
6. U M U R : .....
7. S T A T U S : KAWIN / TIDAK  
KAWIN
8. TANGGUNGAN : .....
9. UPAH/GAJI : - Rp. 10.000 – 19.000  
- Rp. 20.000 – 29.000  
- Rp. 30.000 – 39.000  
- Rp. 40.000 ke atas
10. PENDIDIKAN TERAKHIR : .....

**INSTRUMEN VARIABEL Y**  
**(PRODUKTIVITAS KERJA)**

<b>No.</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>R</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
1.	Dalam melaksanakan pekerjaan saya tidak tergantung pada orang					
2.	Saya menggunakan metode atau cara kerja sendiri dalam bekerja					
3.	Keterampilan dan keahlian sangat diperlukan untuk menangani masalah pekerjaan					
4.	Keterampilan dan keahlian tidak diperlukan untuk menangani masalah pekerjaan					
5.	Untuk pengembangan karyawan perusahaan mengadakan pelatihan					
6.	Program pelatihan kerja tidak diperlukan oleh karyawan					
7.	Produksi hari ini harus lebih baik dari kemarin, dan esok lebih baik dari hari ini					
8.	Jam kerja yang terlalu lama dapat mengurangi semangat kerja					
9.	Saya tidak mudah menyerah dalam menghadapi kesulitan dalam pekerjaan.					
10.	Keterampilan, keahlian, dan sikap profesional karyawan berdampak meningkatnya mutu kerja					
11.	Karyawan dituntut untuk meningkatkan mutu kerja yang berkesinambungan					
12.	Saya akan memperbaiki kualitas kerja hanya jika ada teguran dari pimpinan					
13.	Dengan peralatan dan fasilitas yang					

	tersedia dapat menunjang karyawan dalam bekerja					
14.	Kerjasama tim diperlukan untuk memperoleh hasil kerja yang baik					
15.	Kerjasama tim tidak diperlukan untuk memperoleh hasil kerja yang baik karena karyawan sudah dapat melakukan pekerjaannya					
16.	Perusahaan menciptakan lingkungan kerja yang baik agar dapat mempengaruhi efektivitas kerja karyawan					
17.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan					
18.	Melaksanakan pekerjaan sesuai jadwal dapat mencegah pemborosan waktu					
19.	Dalam bekerja tidak perlu memperhitungkan faktor penghematan waktu, alat dan tenaga					

## INSTRUMEN VARIABEL X

### (BUDAYA KERJA)

No.	Pernyataan	SS	S	R	TS	STS
1.	Saya datang tepat pada waktunya					
2.	Saya berusaha mencapai target yang telah ditentukan					
3.	Peraturan-peraturan dalam perusahaan membuat saya tidak senang dalam bekerja					
4.	Pekerjaan saya adalah amanah yang harus saya laksanakan dengan sebaik-baiknya					
5.	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai jumlah tugas saya					
6.	Pekerjaan saya diselesaikan dengan rapih					
7.	Adakalanya saya menunda menyelesaikan pekerjaan yang diberikan					
8.	Hasil pekerjaan saya tidak pernah mencapai target					
9.	Pekerjaan yang saya selesaikan tidak perlu rapih					
10.	Tiap tugas saya kerjakan dengan memperhatikan bagian-bagiannya					
11.	Ketelitian dan kecermatan diperlukan dalam proses produksi					
12.	Apabila selesai mengerjakan tugas, saya memeriksa kembali tugas yang saya kerjakan					
13.	Saya harus mendukung peraturan yang ada di kantor					
14.	Saya sungguh-sungguh dalam bekerja					
15.	Saya akan bekerja dengan penuh rasa					

	tanggung jawab					
16.	Saya bekerja karena panggilan jiwa					
17.	Bekerja merupakan ibadah					
18.	Bekerja dapat membuat stres					
19.	Dalam bekerja saya tidak teledor					
20.	Saya tidak pernah melamun dalam bekerja					
21.	Saya membantu teman yang belum dapat menyelesaikan pekerjaannya					
22.	Saya tidak dapat menyelesaikan tugas tanpa bantuan rekan kerja					
23.	Saya senang apabila menerima ide atau masukan dari orang lain					
24.	Ide atau gagasan dari orang lain akan membantu saya dalam menyelesaikan kesulitan dalam pekerjaan saya					
25.	Masukan atau saran dari orang lain hanya akan membuat saya menjadi lebih sulit mencari pemecahan masalah					
26.	Saya berusaha mengikuti kebiasaan-kebiasaan kerja yang sudah tercipta di tempat kerja					
27.	Saya berusaha menyesuaikan diri antara kehidupan pribadi saya dengan kebiasaan kerja di lingkungan tempat kerja saya					
28.	Saya kurang bisa menyesuaikan diri dengan lingkungan tempat kerja					

## ANGKET PENELITIAN

Dengan hormat,

Dalam rangka memperoleh data mengenai Hubungan antara Budaya Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan pada Industri Genteng Jatiwangi di Kabupaten Majalengka, peneliti mengharapkan bantuan Bapak/Ibu/Saudara/i.

Semua jawaban Bapak/Ibu/Saudara/i dijamin kerahasiaannya dan hal ini tidak akan mempengaruhi penilaian apapun atas diri Bapak/Ibu/Saudara/i.

Atas bantuan dan kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i yang telah meluangkan waktu untuk mengisi instrumen penelitian ini, saya sampaikan terima kasih.

Hormat saya

Peneliti





**IDENTITAS RESPONDEN**

- 11.N O. : .....
- 12.N A M A : .....
- 13.NAMA PABRIK : .....
- 14.A L A M A T : .....
- 15.JENIS KELAMIN : .....
- 16.U M U R : .....
- 17.S T A T U S : KAWIN / TIDAK  
KAWIN
- 18.TANGGUNGAN : .....
- 19.UPAH/GAJI : - Rp. 10.000 – 19.000  
- Rp. 20.000 – 29.000  
- Rp. 30.000 – 39.000  
- Rp. 40.000 ke atas
- 20.PENDIDIKAN TERAKHIR : .....

**INSTRUMEN VARIABEL Y**  
**(PRODUKTIVITAS KERJA)**

<b>No.</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>R</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
1.	Dalam melaksanakan pekerjaan saya tidak tergantung pada orang					
2.	Saya menggunakan metode atau cara kerja sendiri dalam bekerja					
3.	Keterampilan dan keahlian sangat diperlukan untuk menangani masalah pekerjaan					
4.	Keterampilan dan keahlian tidak diperlukan untuk menangani masalah pekerjaan					
5.	Untuk pengembangan karyawan perusahaan mengadakan pelatihan					
6.	Produksi hari ini harus lebih baik dari kemarin, dan esok lebih baik dari hari ini					
7.	Jam kerja yang terlalu lama dapat mengurangi semangat kerja					
8.	Keterampilan, keahlian, dan sikap profesional karyawan berdampak meningkatnya mutu kerja					
9.	Karyawan dituntut untuk meningkatkan mutu kerja yang berkesinambungan					
10.	Saya akan memperbaiki kualitas kerja hanya jika ada teguran dari pimpinan					
11.	Dengan peralatan dan fasilitas yang tersedia dapat menunjang karyawan dalam bekerja					
12.	Kerjasama tim diperlukan untuk memperoleh hasil kerja yang baik					
13.	Kerjasama tim tidak diperlukan untuk					

	memperoleh hasil kerja yang baik karena karyawan sudah dapat melakukan pekerjaannya					
14.	Perusahaan menciptakan lingkungan kerja yang baik agar dapat mempengaruhi efektivitas kerja karyawan					
15.	Melaksanakan pekerjaan sesuai jadwal dapat mencegah pemborosan waktu					
16.	Dalam bekerja tidak perlu memperhitungkan faktor penghematan waktu, alat dan tenaga					

**INSTRUMEN VARIABEL X**  
**(BUDAYA KERJA)**

<b>No.</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>R</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
1.	Saya datang tepat pada waktunya					
2.	Saya berusaha mencapai target yang telah ditentukan					
3.	Peraturan-peraturan dalam perusahaan membuat saya tidak senang dalam bekerja					
4.	Pekerjaan saya adalah amanah yang harus saya laksanakan dengan sebaik-baiknya					
5.	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai jumlah tugas saya					
6.	Pekerjaan saya diselesaikan dengan rapih					
7.	Adakalanya saya menunda menyelesaikan pekerjaan yang diberikan					
8.	Hasil pekerjaan saya tidak pernah mencapai target					
9.	Pekerjaan yang saya selesaikan tidak perlu rapih					
10.	Ketelitian dan kecermatan diperlukan dalam proses produksi					
11.	Apabila selesai mengerjakan tugas, saya memeriksa kembali tugas yang saya kerjakan					
12.	Saya harus mendukung peraturan yang ada di kantor					
13.	Saya sungguh-sungguh dalam bekerja					
14.	Saya akan bekerja dengan penuh rasa tanggung jawab					
15.	Bekerja merupakan ibadah					

16.	Bekerja dapat membuat stres					
17.	Dalam bekerja saya tidak teledor					
18.	Saya tidak pernah melamun dalam bekerja					
19.	Saya membantu teman yang belum dapat menyelesaikan pekerjaannya					
20.	Saya senang apabila menerima ide atau masukan dari orang lain					
21.	Masukan atau saran dari orang lain hanya akan akan membuat saya menjadi lebih sulit mencari pemecahan masalah					
22.	Saya berusaha mengikuti kebiasaan-kebiasaan kerja yang sudah tercipta di tempat kerja					
23.	Saya berusaha menyesuaikan diri antara kehidupan pribadi saya dengan kebiasaan kerja di lingkungan tempat kerja saya					
24.	Saya kurang bisa menyesuaikan diri dengan lingkungan tempat kerja					

**☞ TERIMA KASIH ☜**



# 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 : 258/UN39.12/PL/2013  
Lamp. : -  
Hal : **Permohonan Izin Penelitian untuk Skripsi**

23 Januari 2013

Yth. **Kepala Kesatuan Bangsa dan Politik**  
di tempat

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

Nama : **Hana Ratna Kartika**  
Nomor Registrasi : 8125087850  
Program Studi : Pendidikan Ekonomi Koperasi  
Fakultas : Ekonomi  
Untuk mengadakan : Penelitian untuk Skripsi

Di : **Industri Genteng Jatiwangi**

Guna mendapatkan data yang diperlukan dalam rangka Penulisan Skripsi dengan judul  
**"Hubungan Budaya Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan Pada Industri  
Genteng Jatiwangi Kabupaten Majalengka."**

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



**PEMERINTAH KABUPATEN MAJALENGKA**  
**KANTOR KESATUAN BANGSA DAN POLITIK**

Jalan Gerakan Koperasi No. 38 Kode Pos 45411 Telepon (0233) 282511 Faximile (0233) 282511

**SURAT KETERANGAN**

Nomor : 071/509/Kesbangpol

1. Yang bertandatangan dibawah ini :
- Nama : **NANA RUSMANA, S.Sos**
  - Jabatan : **Kepala Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Majalengka**

Berdasarkan Surat dari : **Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta**  
Nomor:258/UN39.12/PL/2013 Tanggal 23 Januari 2013  
Perihal : Ijin Penelitian untuk Skripsi

Dengan ini menerangkan bahwa :

- Nama : **HANA RATNA KARTIKA**
  - Tempat/tgl. Lahir : **Majalengka, 28-01-1990**
  - NIM : **8125087850**
  - Agama : **Islam**
  - Pekerjaan : **Mahasiswi**
  - Alamat : **Blok Gordah RT/RW. 004/004 Ds/Kel. Kadipaten Kec. Kadipaten Kabupaten Majalengka.**
  - Untuk Keperluan : **Ijin Penelitian untuk Skripsi**
  - Judul : **"HUBUNGAN BUDAYA KERJA DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA INDUSTRI GENTENG JATIWANGI KABUPATEN MAJALENGKA "**
  - Tempat : **Pabrik Genteng se-Kecamatan Jatiwangi Kabupaten Majalengka.**
2. Sehubungan dengan maksud tersebut, diharapkan agar pihak yang terkait dapat memberikan bantuan / fasilitas yang diperlukan.
3. Yang bersangkutan wajib segera memberikan laporan hasil pelaksanaannya kepada Bupati Majalengka melalui Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Majalengka.
4. Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya, dan berlaku dari tanggal **01 Pebruari 2013 s.d 31 April 2013.**

Ditetapkan di : **MAJALENGKA**  
Pada tanggal : **29 Januari 2013**

**Kepala Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik**  
**Kabupaten Majalengka**



**Tembusan** : disampaikan kepada ;

- Yth. Bupati Majalengka ( sebagai laporan )
- Yth. Kepala Bappeda Kabupaten Majalengka
- Yth. Kepala Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Majalengka.
- Yth. Pabrik Genteng se-Kecamatan Jatiwangi Kabupaten Majalengka
- Yth. Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta



## SURAT KETERANGAN

Yang bertanda tangan dibawah ini Manajer PD. PG. Super Eme menerangkan bahwa:

Nama : Hana Ratna Kartika  
No. Registrasi : 8125087850  
Program Studi : Pendidikan Ekonomi dan Koperasi  
Fakultas : Ekonomi  
Kampus : Universitas Negeri Jakarta

Telah melaksanakan penelitian di PD. PG. Super Eme untuk mendapatkan data dalam rangka penulisan skripsi yang berjudul "Hubungan antara Budaya Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan pada Industri Genteng Jatiwangi di Kabupaten Majalengka".

Demikian surat keterangan ini diberikan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Majalengka, 31 Januari 2013

Manajer PD. PG. Super Eme



H. Eme Sudrajat

## SURAT KETERANGAN

Yang bertanda tangan dibawah ini Manajer PD. PG. Sumber Tanah menerangkan bahwa:

Nama : Hana Ratna Kartika  
No. Registrasi : 8125087850  
Program Studi : Pendidikan Ekonomi dan Koperasi  
Fakultas : Ekonomi  
Kampus : Universitas Negeri Jakarta

Telah melaksanakan penelitian di PD. PG. Sumber Tanah untuk mendapatkan data dalam rangka penulisan skripsi yang berjudul “Hubungan antara Budaya Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan pada Industri Genteng Jatiwangi di Kabupaten Majalengka”.

Demikian surat keterangan ini diberikan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Majalengka, 31 Januari 2013

Manajer PD. PG. Sumber Tanah



H. Eri

## SURAT KETERANGAN

Yang bertanda tangan dibawah ini Manajer PD. PG. Runing menerangkan bahwa:

Nama : Hana Ratna Kartika  
No. Registrasi : 8125087850  
Program Studi : Pendidikan Ekonomi dan Koperasi  
Fakultas : Ekonomi  
Kampus : Universitas Negeri Jakarta

Telah melaksanakan penelitian di PD. PG. Runing untuk mendapatkan data dalam rangka penulisan skripsi yang berjudul "Hubungan antara Budaya Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan pada Industri Genteng Jatiwangi di Kabupaten Majalengka".

Demikian surat keteranga ini diberikan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Majalengka, 31 Januari 2013

Manajer PD. PG. Runing



SUPRI

## SURAT KETERANGAN

Yang bertanda tangan dibawah ini Manajer PD. PG. EVA menerangkan bahwa:


Nama : Hana Ratna Kartika  
No. Registrasi : 8125087850  
Program Studi : Pendidikan Ekonomi dan Koperasi  
Fakultas : Ekonomi  
Kampus : Universitas Negeri Jakarta

Telah melaksanakan penelitian di PD. PG. EVA untuk mendapatkan data dalam rangka penulisan skripsi yang berjudul "Hubungan antara Budaya Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan pada Industri Genteng Jatiwangi di Kabupaten Majalengka".

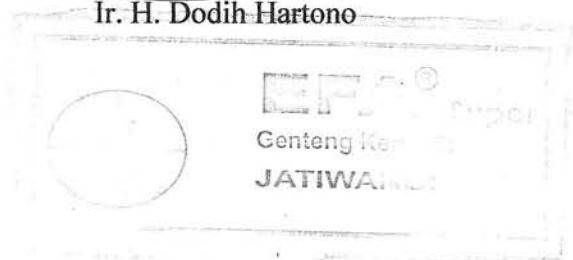
Demikian surat keteranga ini diberikan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Majalengka, 31 Januari 2013

Manajer PD. PG. EVA



Ir. H. Dodih Hartono



## SURAT KETERANGAN

Yang bertanda tangan dibawah ini Manajer PD. PG. Mitra menerangkan bahwa:

Nama : Hana Ratna Kartika  
No. Registrasi : 8125087850  
Program Studi : Pendidikan Ekonomi dan Koperasi  
Fakultas : Ekonomi  
Kampus : Universitas Negeri Jakarta

Telah melaksanakan penelitian di PD. PG. Mitra untuk mendapatkan data dalam rangka penulisan skripsi yang berjudul "Hubungan antara Budaya Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan pada Industri Genteng Jatiwangi di Kabupaten Majalengka".

Demikian surat keteranga ini diberikan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Majalengka, 31 Januari 2013

Manajer PD. PG. Mitra



Aceng Jaelani, SE.

## SURAT KETERANGAN

Yang bertanda tangan dibawah ini Manajer PD. PG. Aries menerangkan bahwa:

Nama : Hana Ratna Kartika  
No. Registrasi : 8125087850  
Program Studi : Pendidikan Ekonomi dan Koperasi  
Fakultas : Ekonomi  
Kampus : Universitas Negeri Jakarta

Telah melaksanakan penelitian di PD. PG. Aries untuk mendapatkan data dalam rangka penulisan skripsi yang berjudul "Hubungan antara Budaya Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan pada Industri Genteng Jatiwangi di Kabupaten Majalengka".

Demikian surat keteranga ini diberikan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Majalengka, 31 Januari 2013

Manajer PD. PG. Aries



Harly Tri Harriawan

## SURAT KETERANGAN

Yang bertanda tangan dibawah ini Manajer PD. PG. Famili I menerangkan bahwa:


Nama : Hana Ratna Kartika  
No. Registrasi : 8125087850  
Program Studi : Pendidikan Ekonomi dan Koperasi  
Fakultas : Ekonomi  
Kampus : Universitas Negeri Jakarta

Telah melaksanakan penelitian di PD. PG. Famili I untuk mendapatkan data dalam rangka penulisan skripsi yang berjudul "Hubungan antara Budaya Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan pada Industri Genteng Jatiwangi di Kabupaten Majalengka".

Demikian surat keterangan ini diberikan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Majalengka, 31 Januari 2013

Manajer PD. PG. Famili I

  
H. Sudjat

**Jumlah Mesin dan Tahun Berdiri Perusahaan Genteng Jatiwangi**

No.	Nama Perusahaan	Daerah	Tahun Berdiri	Tahun										
				2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
1	Super Eme	Sukaraja Kulon	1981	12	11	10	9	9	8	7	6	5	5	4
2	Uung	Sukaraja Kulon	1994	10	10	10	8	8	7	6	5	4	3	2
3	AD	Sukaraja Kulon	1997	10	9	9	9	9	8	7	6	5	5	4
4	EFA	Sukaraja Kulon	1979	12	12	12	12	12	12	11	10	9	9	8
5	Idola	Sukaraja Kulon	2007	11	10	10	9	9	9	8	7	5	5	4
6	Kekal Putra	Sukaraja Kulon	1995	11	10	9	9	9	9	8	5	4	4	3
7	Sumber Tanah	Sukaraja Kulon	1990	12	12	12	11	11	11	10	10	10	10	9
8	Hibar	Sukaraja Wetan	1995	11	11	9	8	8	6	6	6	6	5	4
9	Aries	Sukaraja Wetan	1979	9	9	8	8	8	7	7	6	5	5	4
10	Eko Super	Sukaraja Wetan	1996	8	7	7	7	7	6	6	6	6	6	5
11	Family III	Sukaraja Wetan	2005	9	9	8	8	8	7	7	6	6	6	5
12	Mulya Agung	Sukaraja Wetan	1991	9	8	8	8	8	8	8	6	5	5	4
13	Perdana	Sukaraja Wetan		9	7	7	7	7	6	6	6	4	4	3
14	Runing	Sukaraja Wetan	1990	9	9	6	6	6	5	5	4	4	4	3
15	Sri Yoga	Sukaraja Wetan	2000	10	8	7	7	7	6	5	5	5	5	4
16	Tiga Putra	Sukaraja Wetan	2008	11	11	10	10	10	9	8	8	7	7	6
17	ADE	Sukaraja Wetan	1992	9	8	8	8	8	7	6	5	4	3	2
18	Agus Jaya	Sukaraja Wetan	1995	9	8	7	6	6	5	4	4	4	4	3
19	Barokah	Sukaraja Wetan	1997	11	10	9	8	8	7	6	5	4	4	3
20	Mitra	Sukaraja Wetan	1979	12	10	9	8	8	7	7	7	6	6	5
21	Runing Putra	Sukaraja Wetan	1995	9	8	7	7	7	6	6	5	5	4	3
22	Sakun	Sukaraja Wetan	1980	8	8	8	8	8	7	7	6	6	5	4
23	Saputra	Sukaraja Wetan	1997	9	9	9	8	8	7	6	6	5	5	4
24	Star	Sukaraja Wetan	1993	9	9	9	9	9	8	7	6	6	6	5
25	Super Sinar	Sukaraja Wetan	1979	10	9	7	7	7	6	6	6	5	5	4
26	Family I	Sukaraja Wetan	1979	10	9	9	9	9	9	8	8	7	7	6
27	Family II	Sukaraja Wetan	1980	10	9	9	9	9	8	7	7	7	7	6
28	Idola	Sukaraja Wetan		9	8	7	7	7	6	5	5	4	4	3
29	Sinar Agung	Sukaraja Wetan	1997	9	9	8	8	8	8	8	8	7	6	5
30	Super Cahya	Sukaraja Wetan		9	8	7	7	7	6	6	5	4	3	2



## RIWAYAT HIDUP



Hana Ratna Kartika, dilahirkan di Majalengka, 28 Januari 1990. Anak pertama dari 4 bersaudara dari pasangan Bapak Hadi Sutopo dan Ibu Ida Susila S, S,pd. Bertempat tinggal di Blok Gordah Rt. 04/Rw. 04 No 49-50 Desa Kadipaten Kecamatan Kadipaten Majalengka 45452. Selama perkuliahan bertempat tinggal di Jl. Merpati Kp. Kelapa Rt. 004/Rw. 01 Desa Rawapanjang Keamatan Bojong Gede, Bogor 16320. Pendidikan formal yang telah ditempuh adalah SD Negeri II Kadipaten lulus tahun 2001. Pada tahun yang sama masuk SMP Negeri 1 Kadipaten lulus pada tahun 2004, kemudian melanjutkan ke SMA Negeri 1 Majalengka lulus pada tahun 2007. Pada tahun 2008 penulis diterima sebagai mahasiswa Universitas Negeri Jakarta, Program Studi Pendidikan Ekonomi Koperasi. Pengalaman mengajar penulis: Program Pengalaman Lapangan (PPL) di SMA Negeri 4 Jakarta (mengajar mata pelajaran ekonomi di kelas XI). Pengalaman bekerja: September 2007 sampai Maret 2008 penulis sempat bekerja di PT. Sinetama Internusa bagian Printing (Treasure), Praktek Kerja Lapangan (PKL) di Koperasi “SEHAT” Dinas Kesehatan Kabupaten Bogor.

Apabila ada kritik dan saran untuk penulis bisa dikirim melalui email: [smileyuuu@yahoo.com](mailto:smileyuuu@yahoo.com) atau [kartika\\_hana@yahoo.com](mailto:kartika_hana@yahoo.com).