

**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 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.

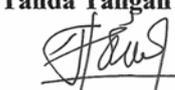
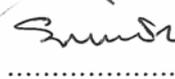
Keywords: *Work Culture, Work Productivity*

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

| | Halaman |
|---|----------------|
| JUDUL PENELITIAN | i |
| TITLE | ii |
| ABSTRAK | iii |
| ABSTRACT | vi |
| LEMBAR PERSETUJUAN | v |
| LEMBAR ORIGINALITAS | vi |
| KATA PENGANTAR | vii |
| LEMBAR MOTTO DAN PERSEMBAHAN | ix |
| DAFTAR ISI | x |
| DAFTAR LAMPIRAN | xii |
| DAFTAR TABEL | xiv |
| DAFTAR GAMBAR | xv |
| | |
| BAB I PENDAHULUAN | |
| A. Latar Belakang Masalah | 1 |
| B. Identifikasi Masalah | 9 |
| C. Pembatasan Masalah | 9 |
| D. Perumusan Masalah | 10 |
| E. Kegunaan Penelitian | 10 |
| | |
| BAB II PENYUSUNAN KERANGKA TEORETIS DAN PENGAJUAN HIPOTESIS | |
| A. Deskripsi Teoretis..... | 11 |
| 1. Produktivitas Kerja | 11 |
| 2. Budaya Kerja | 20 |
| 3. Penelitian Terdahulu | 31 |
| B. Kerangka Berpikir | 31 |
| C. Perumusan Hipotesis | 33 |
| | |
| BAB III METODOLOGI PENELITIAN | |
| 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 |
| BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN | |
| 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 |
| BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN | |
| A. Kesimpulan | 76 |
| B. Implikasi | 76 |
| C. Saran | 77 |
| DAFTAR PUSTAKA | 79 |
| LAMPIRAN | 82 |
| RIWAYAT HIDUP | 163 |

DAFTAR LAMPIRAN

| Lampiran | Judul | Halaman |
|----------|---|---------|
| 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 <i>L</i> Untuk Uji Liliefors | 132 |
| 42. | Daftar Nilai Persentil Untuk Distribusi <i>F</i> | 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

| Nomor | Judul | Halaman |
|-------|--|---------|
| 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

| Gambar | Judul | Halaman |
|---------------|---|----------------|
| 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 Industri 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.¹

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

¹ <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.² 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 |
| Genteng | 341 |
| 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.

² 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.”³ Pada dasarnya produktivitas mencakup sikap mental patriotik yang memandang hari depan secara optimis dengan berakar pada keyakinan diri bahwa kehidupan hari ini

³ 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.⁴

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”.⁵ 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.”⁶ Produktivitas dipandang sebagai penggunaan lebih intensif terhadap sumber-sumber yang digunakan seperti tenaga kerja dan alat produksi, jika diukur

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

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

⁶ 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*).”⁷ 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).”⁸

Pendapat yang sama dikemukakan oleh Greenberg dalam Sinungan, bahwa “produktivitas sebagai perbandingan antara totalitas pengeluaran pada waktu tertentu dibagi totalitas masukan selama periode tertentu.”⁹ 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.

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

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

⁹ Sinungan, *loc. cit.*

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

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.”¹² 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.”¹³ Menurut laporan I Dewan Produktivitas Nasional dikatakan bahwa “produktivitas mengandung sikap mental yang selalu

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

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

¹² Sinungan, *op cit.*, p. 12.

¹³ Sedarmayanti, *op. cit.*, p. 196.

mempunyai pandangan ‘mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin, dan hari esok lebih baik dari hari ini’.¹⁴ 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 baik¹⁵

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.

¹⁴ *Ibid.*, p.197

¹⁵ *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.¹⁶

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.¹⁷

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

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

¹⁷ Sedarmayanti, *op. cit.*, p. 237.

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

tertentu”.¹⁹ 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.”²⁰ 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.²¹ 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.²²

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

¹⁹ *Ibid.*, p. 95

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

²¹ Blogger, *pengertian produktivitas kerja*, www.google.com/pengertian-skripsi.blogspot.com/2011/02/pengertian-pproduktivitas-kerja.html (diakses tanggal 14 Juli 2013)

²² *Ibid.*, p. 163.

pekerjaannya atau unjuk kerja”.²³ 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.²⁴

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 potensinya²⁵

²³ Sedarmayanti, *loc. cit.*, p. 234.

²⁴ Sedarmayanti, *op. cit.*, p. 235

²⁵ *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) Efisiensi²⁶

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.”²⁷

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

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

²⁷ *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.”²⁸ 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”.²⁹

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”.³⁰ 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.³¹

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,

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

²⁹ *Ibid.*, p. 124

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

³¹ 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".³²

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.³³

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."³⁴ 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

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

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

³⁴ 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.³⁵

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 terpola dari manusia dalam masyarakat, dan ketiga, wujud kebudayaan sebagai benda-benda hasil karya manusia.³⁶

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.³⁷

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)

³⁵ Sopia Rangkuti, *op. cit.*, p 124

³⁶ Elly M. Setiadi, dkk, *op. cit.*, p. 28.

³⁷ 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.”³⁸ 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.”³⁹ 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”:

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

³⁹ 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 hati⁴⁰

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”.⁴¹

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.”⁴²

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

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

⁴² 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.”⁴³

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.⁴⁴

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.

⁴³ Wibowo, *op. cit.*, p. 18.

⁴⁴ 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.”⁴⁵ 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.”⁴⁶ 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.”⁴⁷

Menurut penelitian yang dilakukan La Hatani diperoleh bahwa budaya kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja karyawan.⁴⁸ 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.

⁴⁵ Triguno, *op. cit.*, p.3

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

⁴⁷ 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.

⁴⁸ 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.⁴⁹

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.⁵⁰ 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

⁴⁹ *Ibid.*, p. 58.

⁵⁰ 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.⁵¹

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.⁵²

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.”⁵³

⁵¹ 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)

⁵² Taliziduhu Ndraha, *op. cit.*, p. 208.

⁵³ 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.⁵⁴ 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.⁵⁵

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

⁵⁵ 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 ⁵⁶

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

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

Keterangan:

r_{ii} = Koefisien reliabilitas tes

k = cacah butir

S_t^2 = varians skor total

$\sum S_i^2$ = varians skor butir

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

⁵⁷ *Ibid.*, p. 239.

Sedangkan varians dicari dengan rumus sebagai berikut:⁵⁸

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

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.

⁵⁸ *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 ⁵⁹

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

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

Keterangan:

r_{ii} = Koefisien reliabilitas tes

k = cacah butir

S_t^2 = varians skor total

$\sum S_i^2$ = varians skor butir

⁵⁹ Suharsimi Arikunto, *Op cit.*, p. 213.

⁶⁰ *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 ⁶¹

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:

⁶¹ *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:⁶²

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

Keterangan :

- \hat{Y} = subyek dalam variabel terikat yang diprediksikan
- α = 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

⁶² Sugiyono, *op. cit.*, p. 188.

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

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

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.

⁶³ Sudjana, *Metode Statistika* (Bandung: Tarsito, 2005), p. 466.

Hipotesis Statistika⁶⁴:

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

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

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.

⁶⁴ 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: ⁶⁵

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

Keterangan:

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

⁶⁵ Ari Kunto, *op cit.*, p.213.

c. Uji Keberartian Koefisien Korelasi (Uji t)

Menggunakan Uji t untuk mengetahui keberartian hubungan dua variabel, dengan rumus: ⁶⁶

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

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 (α) = 0,05 dengan derajat kebebasan (dk) = $n - 2$. Jika H_0 ditolak maka koefisien korelasi signifikan, sehingga dapat disimpulkan antara variabel X dan variabel Y terdapat hubungan 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 berikut⁶⁷ :

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

Keterangan :

KD = koefisien determinasi

r_{xy} = koefisien korelasi

⁶⁶ Sugiyono, *op cit.*, p.184.

⁶⁷ 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 km² 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 Km² (40,03 % dari seluruh luas wilayah Kabupaten Majalengka);
- 2) Daerah bergelombang/berbukit : (50 m - 500 m dpl) dengan luas 376,53 Km² (31,27 % dari seluruh luas wilayah Kabupaten Majalengka)
- 3) Daerah dataran rendah : (19 m - 50 m dpl) dengan luas 345,69 Km² (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:

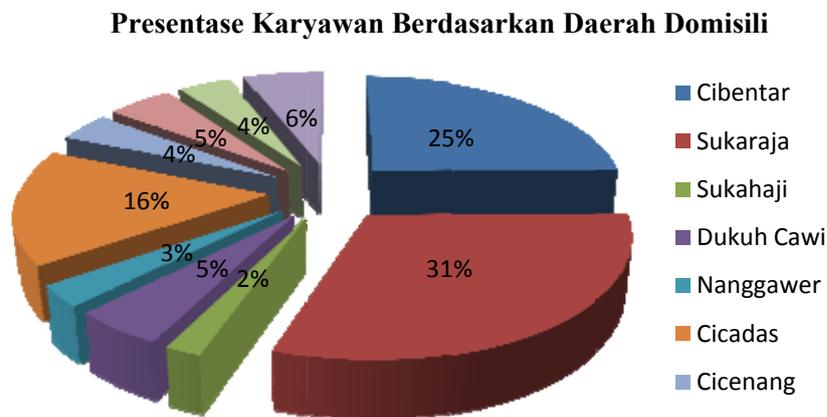
Tabel IV. 1
Distribusi Frekuensi Berdasarkan Daerah Domisili

| 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 dikelompokan berdasarkan jenis kelamin, terdiri dari karyawan berjenis kelamin perempuan dan karyawan berjenis kelamin laki-laki. Distribusi frekuensi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

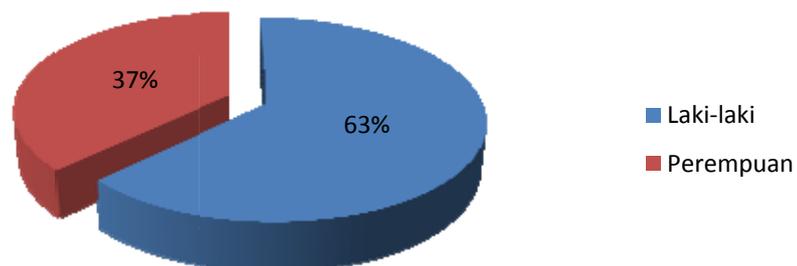
Tabel IV. 2
Distribusi Frekuensi Berdasarkan Jenis Kelamin

| 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

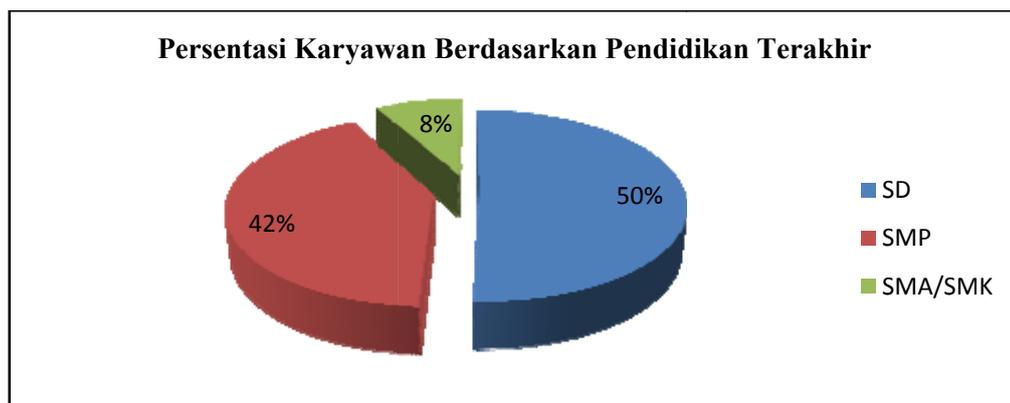
Karyawan pada Industri Genteng Jatiwangi ini rata-rata berpendidikan SD dan SMP. Adapun distribusi frekuensi mengenai pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel berikut ini:

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:

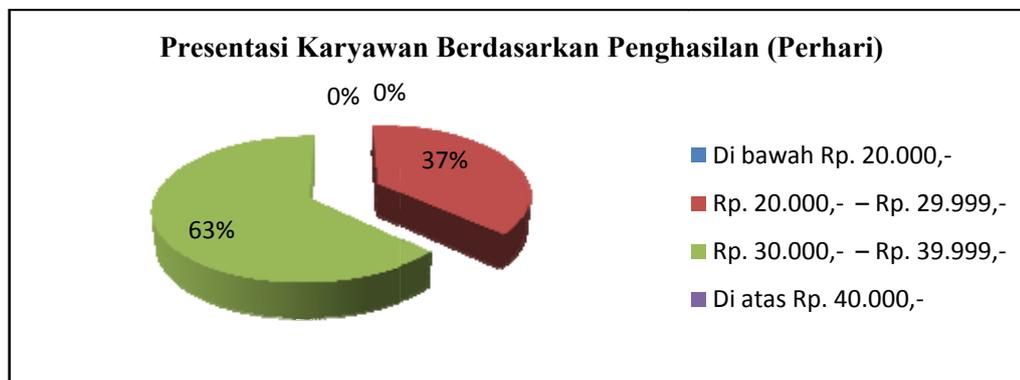
Tabel IV. 4
Distribusi Frekuensi Berdasarkan Penghasilan (per hari)

| 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

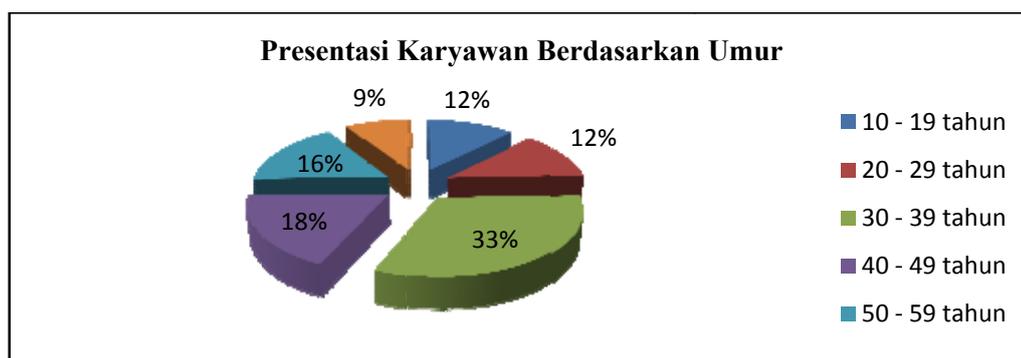
Berdasarkan penyebaran kuesioner, umur karyawan yang bekerja di industri genteng ini mulai dari yang berumur 13 tahun sampai umur 70 tahun.

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 dikelompokan 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 aatu

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 variable 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 kuisisioner 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%.

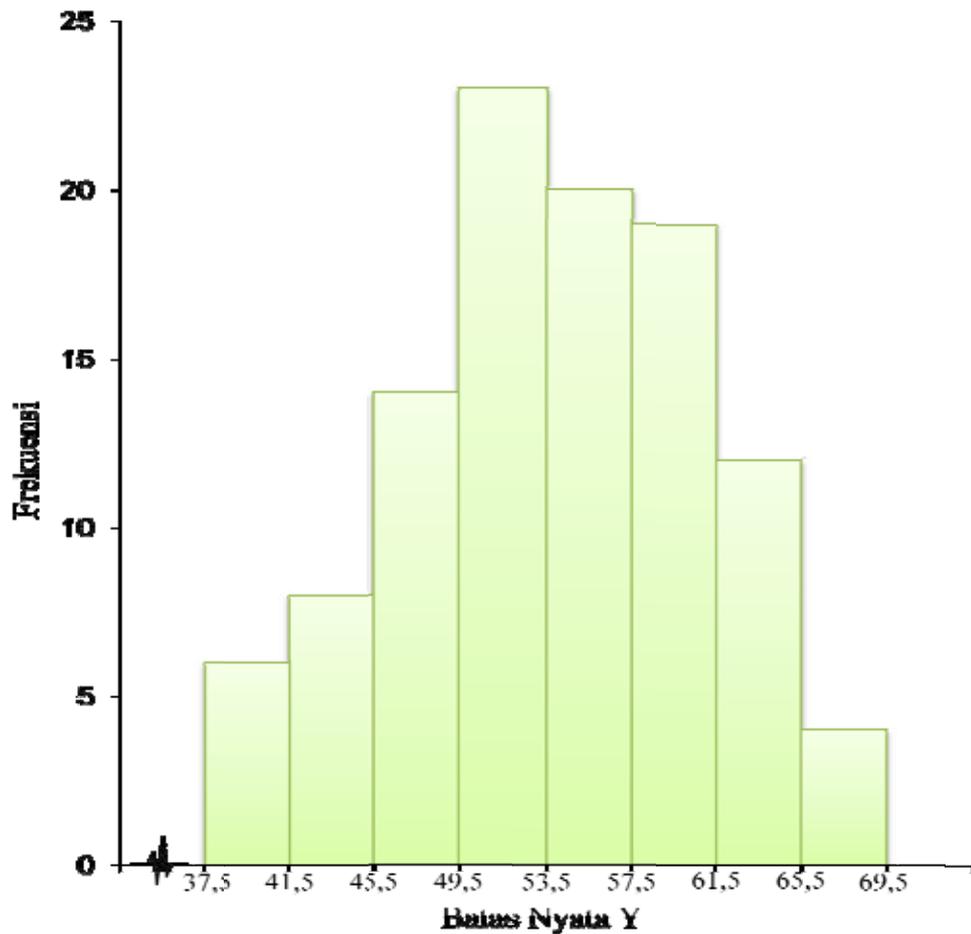
Distribusi frekuensi produktivitas kerja karyawan dapat dilihat pada tabel IV.6 di bawah ini. Diketahui rentang kelas (R) data adalah 31 yang diperoleh dari data tertinggi dikurangi data terendah ($69 - 38=31$), banyak kelas interval diperoleh dari rumus $K=1+(3,3) \log n = 1+ (3,3) \log 106 = 7,68$ 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%.

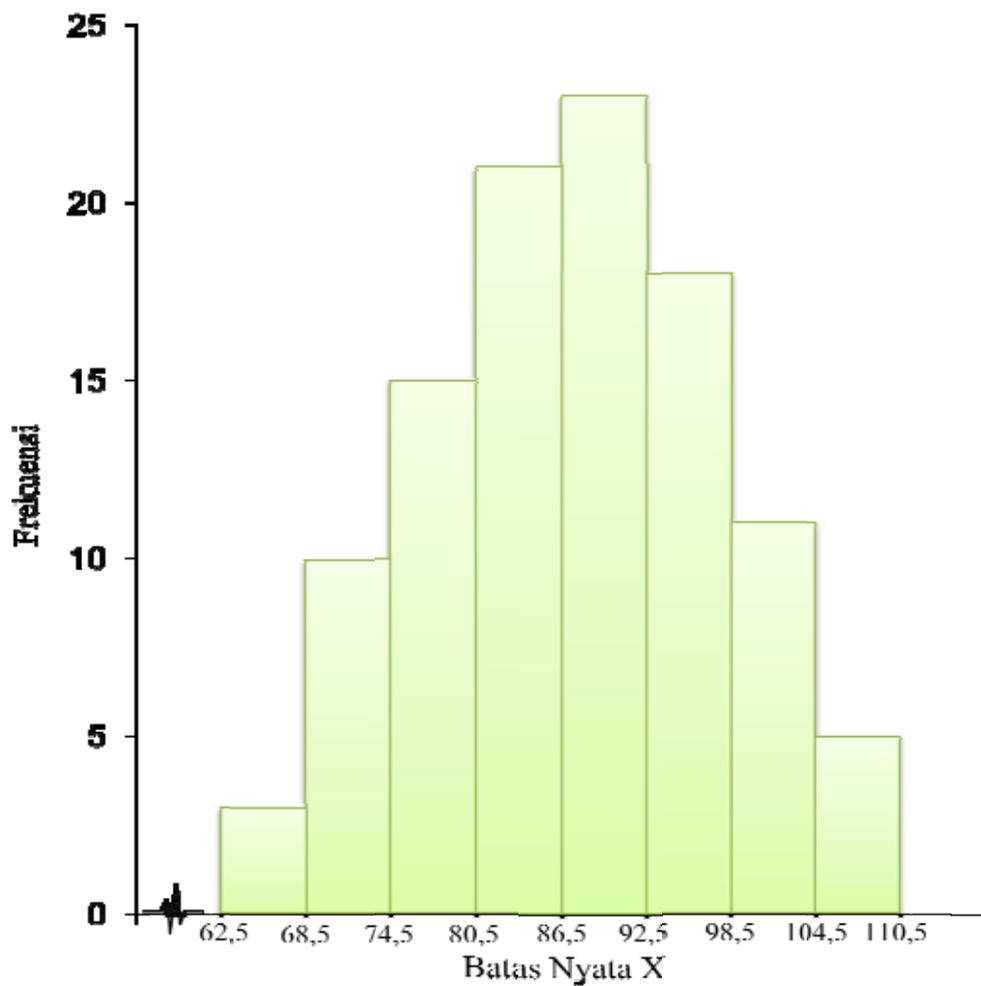
Distribusi frekuensi produktivitas kerja karyawan dapat dilihat pada tabel IV.8 di bawah ini. Diketahui rentang kelas (R) data adalah 47 yang diperoleh dari data tertinggi dikurangi data terendah ($110 - 63 = 47$), banyak kelas interval diperoleh dari rumus $K=1+(3,3) \log n = 1+ (3,3) \log 106 = 7,68$ 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.

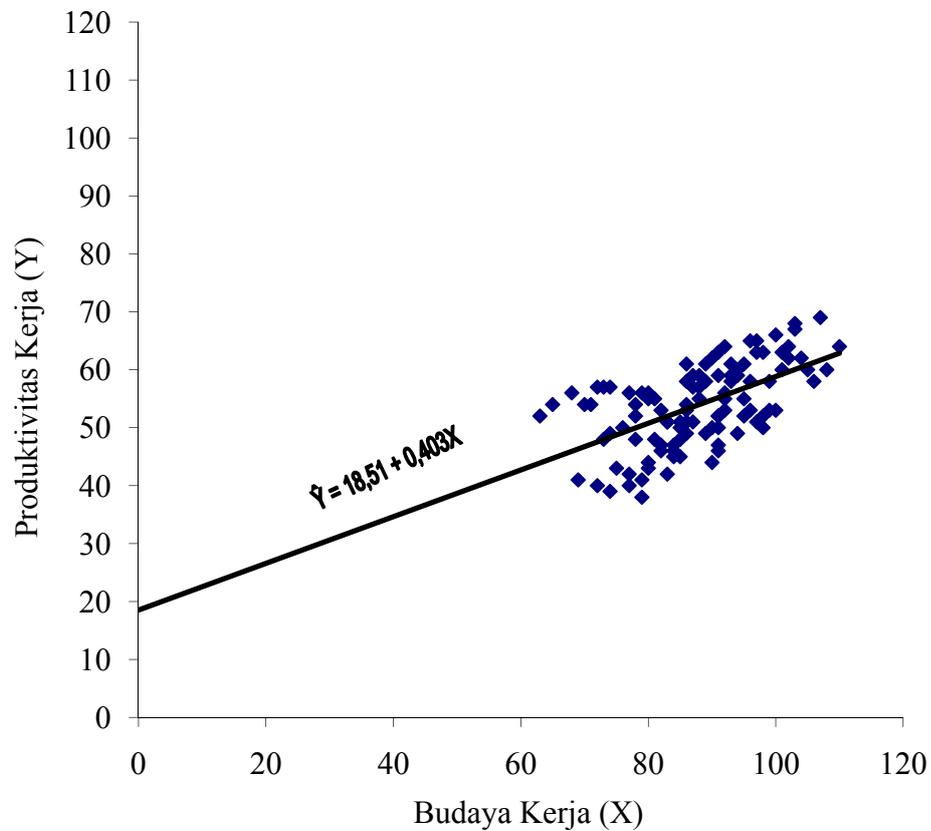
C. Analisis Data

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 Persaman
Regresi Budaya Kerja dengan Produktivitas Kerja

| Sumber Varians | Dk | Jumlah Kuadrat (JK) | Rata-rata Jumlah Kuadrat (RJK) | F _{hitung} | F _{tabel} |
|------------------|-----|---------------------|--------------------------------|---------------------|--------------------|
| 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 ² | |
|-----------------------|------------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|---------|----------------------|-------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | | | |
| 1 | 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 | 5 | 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 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 106 | 11236 |
| 9 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 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 | |
| ΣX | 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 | |
| ΣX² | 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 | ΣX | ΣX^2 | $\Sigma X \cdot X_t$ | ΣX^2 | $\Sigma x \cdot x_t$ | Σx_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 ΣX_t = Jumlah skor total = 3226
2. Kolom ΣX_t^2 = Jumlah kuadrat skor total = 351312
3. Kolom Σx_t^2 = $\Sigma X_t^2 - \frac{(\Sigma X_t)^2}{n} = 351312 - \frac{3226^2}{30} = 4409.47$
4. Kolom ΣX = Jumlah skor tiap butir = 131
5. Kolom ΣX^2 = Jumlah kuadrat skor tiap butir
= $4^2 + 4^2 + 5^2 + \dots + 4^2$
= 581
6. Kolom Σx^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 ² |
|-----------------------|------------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|---------|----------------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | | |
| 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 |
| ΣX | 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 |
| ΣX² | 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 | ΣX | ΣX^2 | $\Sigma X \cdot X_t$ | Σx^2 | $\Sigma x \cdot x_t$ | Σx_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 |
| Σ | 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 ² |
|----------------|------------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|---------|----------------------|
| | 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 |
| ΣY_i | 103 | 109 | 130 | 107 | 125 | 106 | 139 | 126 | 129 | 133 | 119 | 100 | 116 | 139 | 112 | 122 | 101 | 103 | 107 | 2226 | 167018 |
| ΣY_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 | ΣY | ΣY^2 | $\Sigma Y \cdot Y_t$ | Σy^2 | $\Sigma y \cdot y_t$ | Σy_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 | Drop |
| 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 | Drop |
| 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 | Drop |
| 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 ΣY_t = Jumlah skor total = 2226
2. Kolom ΣY_t^2 = Jumlah kuadrat skor total = 167018
3. Kolom Σy_t^2 = $\Sigma Y_t^2 - \frac{(\Sigma Y_t)^2}{n} = 167018 - \frac{2226^2}{30} = 1848.80$
4. Kolom ΣY = Jumlah skor tiap butir = 103
5. Kolom ΣY^2 = Jumlah kuadrat skor tiap butir
 $= 2^2 + 2^2 + 5^2 + \dots + 2^2$
 $= 407$
6. Kolom Σy^2 = $\Sigma Y^2 - \frac{(\Sigma Y)^2}{n} = 407 - \frac{103^2}{30} = 53.37$
7. Kolom $\Sigma Y \cdot Y_t$ = 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 $\Sigma y \cdot y_t$ = $\Sigma Y \cdot Y_t - \frac{(\Sigma Y)(\Sigma Y_t)}{n} = 7765 - \frac{103 \times 2226}{30}$
 $= 122.40$
9. Kolom r_{hitung} = $\frac{\Sigma y \cdot y_t}{\sqrt{\Sigma y^2 \cdot \Sigma y_t^2}} = \frac{122.40}{\sqrt{53.37 \cdot 1848.80}} = 0.390$
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 ² |
|----------------|------------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|---------|----------------------|
| | 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 |
| ΣY_i | 103 | 109 | 130 | 107 | 125 | 139 | 126 | 133 | 119 | 100 | 116 | 139 | 112 | 122 | 103 | 107 | 1890 | 120602 |
| ΣY_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 | ΣY | ΣY^2 | $\Sigma Y \cdot Y_t$ | Σy^2 | $\Sigma y \cdot y_t$ | Σy_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 |
| Σ | 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 | 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 | 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 | 4 | 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 | 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 | 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 | 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 | 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 | 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 | 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 | 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 | 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 | 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 | 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 | 4 | 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 | 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 | 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 | 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 | 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 | 2 | 76 |
| 22 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 1 | 4 | 2 | 4 | 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 | 2 | 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 | 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 | 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 | 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 | 5 | 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 | 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 | 3 | 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 | 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 | 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 | 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 | 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 | 3 | 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 | 5 | 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 | 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 | 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 | 4 | 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 | 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 | 4 | 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 | 3 | 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 | 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 | 3 | 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 | 4 | 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 | 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 | 4 | 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 | 4 | 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 | 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 | 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 | 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 | 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 | 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 | 4 | 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 | 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 | 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 | 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 | 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 | 4 | 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 | 2 | 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 | 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

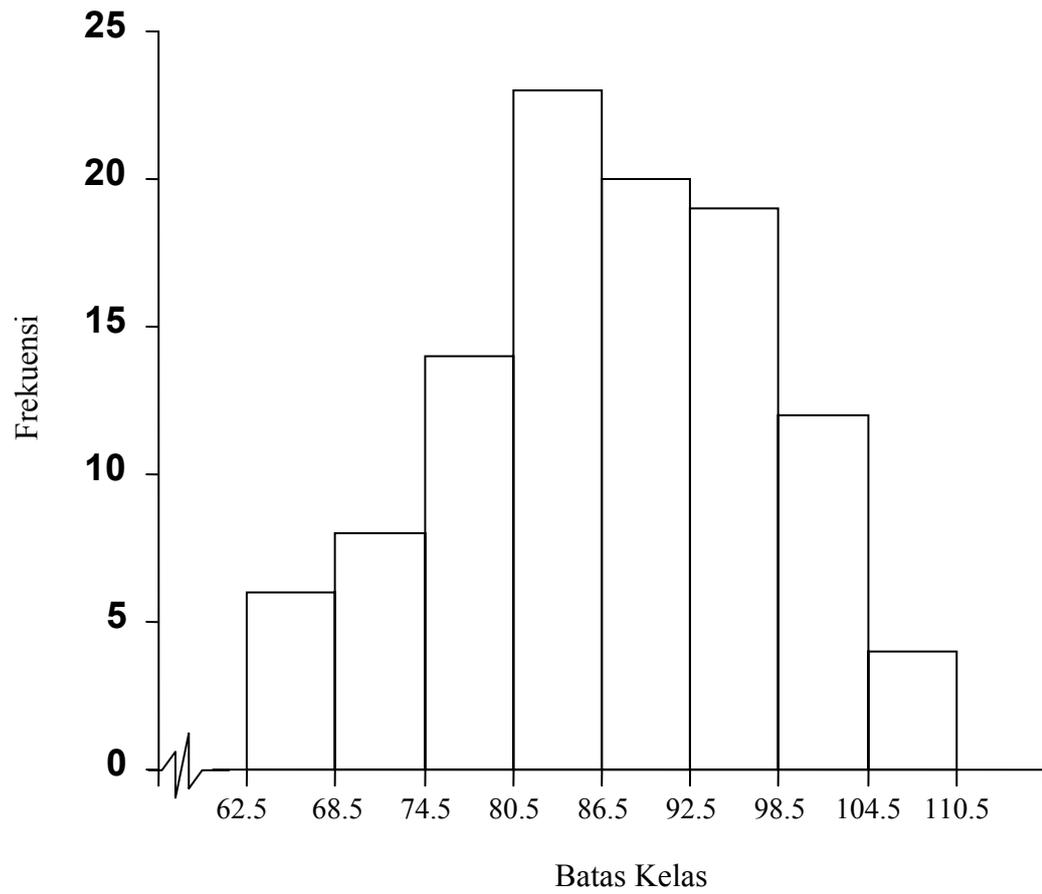
$$\begin{aligned} K &= 1 + (3,3) \text{ Log } n \\ &= 1 + (3,3) \log 106 \\ &= 1 + (3,3) 2,02 \\ &= 1 + 6,68 \\ &= 7,68 \text{ (dibulatkan menjadi } 8 \text{)} \end{aligned}$$

3. Panjang Kelas Interval

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

| 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% |

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

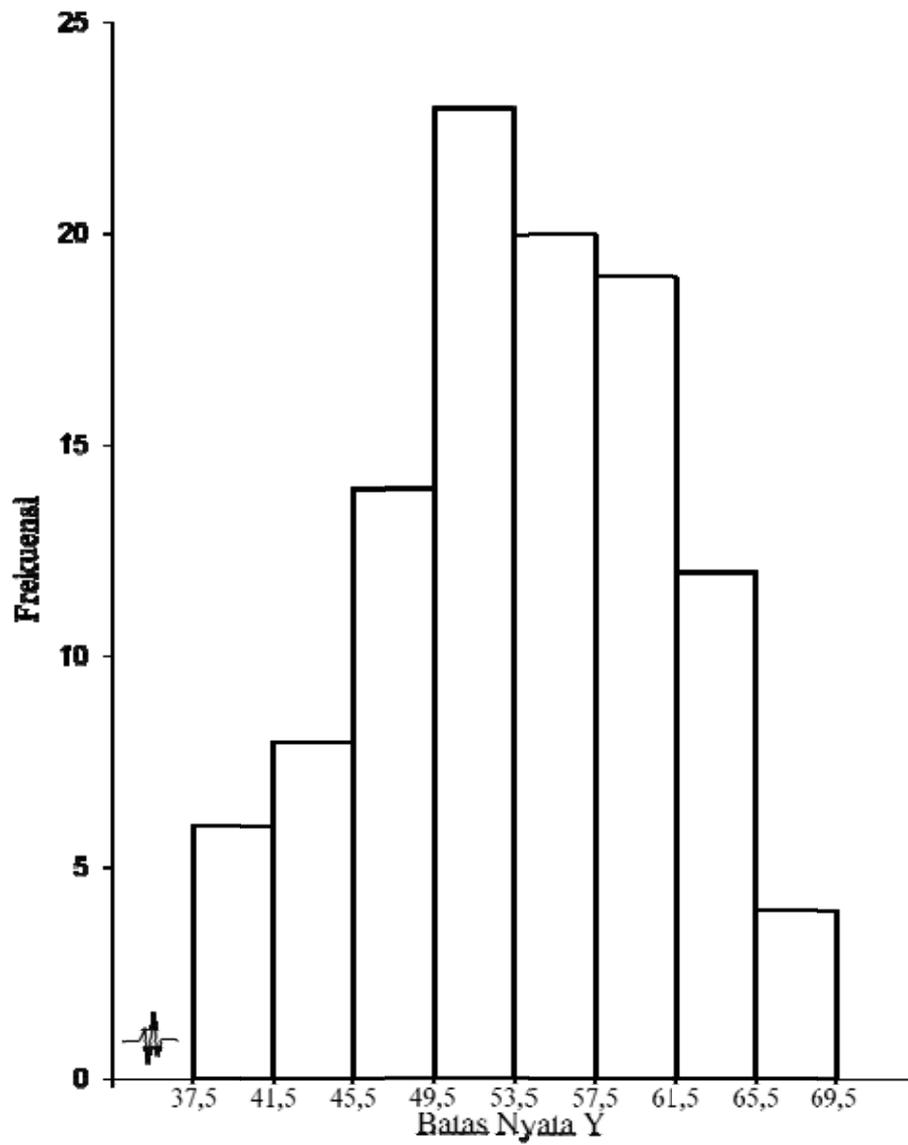
$$\begin{aligned} K &= 1 + (3,3) \text{ Log } n \\ &= 1 + (3,3) \log 106 \\ &= 1 + (3,3) 2,02 \\ &= 1 + 6,68 \\ &= 7,68 \text{ (dibulatkan menjadi } 8 \text{)} \end{aligned}$$

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)**

| NO. | VARIABEL X | VARIABEL Y |
|------------|-------------------|-------------------|
| 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 |
| Jumlah | 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 ² | Y ² | 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 |
| Jumlah | 44 | 106 | 9292 | 5707 | 825504 | 312533 | 504696 |

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 :

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

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

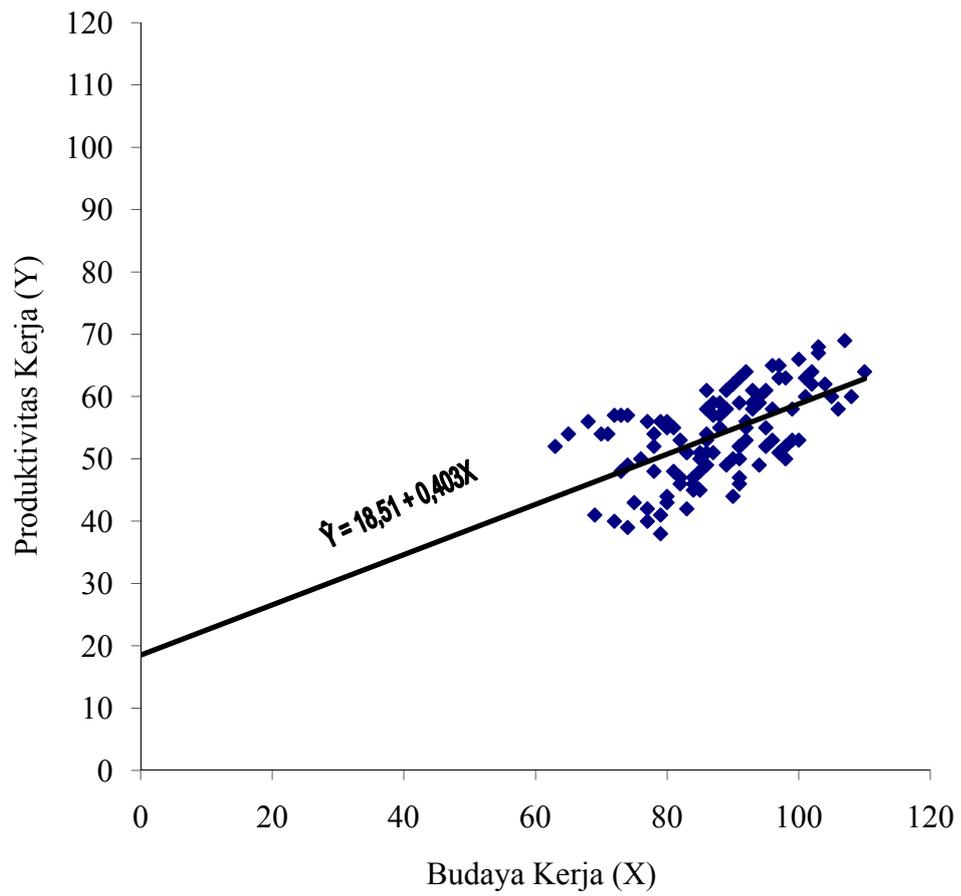
Jadi persamaanya adalah :

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

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 |
| Jumlah | | | | 0.00 | | 3489.80 |

Perhitungan Rata-rata, Varians dan Simpangan Baku

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

$$\begin{aligned}
 \text{1. Rata-rata} &= \overline{Y - \hat{Y}} = \frac{\sum(Y - \hat{Y})}{n} \\
 &= \frac{0.00}{106} \\
 &= \frac{0.0000}{\overline{\hat{Y}}}
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 \text{2. Varians} &= S^2 = \frac{\sum\{(Y - \hat{Y}) - (Y - \hat{Y})\}^2}{n - 1} \\
 &= \frac{3489.799}{105} \\
 &= \sqrt{\frac{33.236}{105}}
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 \text{3. Simpangan Baku} &= S = \sqrt{S^2} \\
 &= \sqrt{33.236} \\
 &= 5.76508
 \end{aligned}$$

Perhitungan Normalitas Galat Taksiran Y Atas X

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

| No. | $(Y - \hat{Y})$ (Xi) | $(Y - \hat{Y}) - (Y - \hat{Y})$ (Xi - \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 _i | X | Y | Y ² | XY | ΣYk ² | $\frac{(\Sigma Yk)^2}{n}$ | $\left\{ \Sigma Yk^2 - \frac{(\Sigma Yk)^2}{n} \right\}$ |
|-----|----|----------------|----|----|----------------|------|------------------|---------------------------|--|
| 1 | 1 | 1 | 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 _{hitung} | F _{tabel} |
|------------------|-------|--|--------------------------------|-------------------------------|---------------------------------|
| Total | n | ΣY^2 | | - | |
| Regresi (a) | 1 | $\frac{(\Sigma Y)^2}{n}$ | | | |
| Regresi (b/a) | 1 | $b\left\{\Sigma XY - \frac{(\Sigma X)(\Sigma Y)}{N}\right\}$ | $\frac{JK(b)}{1}$ | $\frac{S^2_{reg}}{S^2_{res}}$ | Fo > Ft Maka regresi Berarti |
| Residu | n - 2 | JK (S) | $\frac{JK(S)}{n-2}$ | | |
| Tuna Cocok | k - 2 | JK (TC) | $\frac{JK (TC)}{k-2}$ | $\frac{S^2_{TC}}{S^2_G}$ | 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 _{hitung} | F _{tabel} |
|------------------|-----|---------------------|--------------------------------|---------------------|--------------------|
| 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 |
| ΣX | = | 9292 |
| ΣX^2 | = | 825504 |
| ΣY | = | 5707 |
| ΣY^2 | = | 312533 |
| ΣXY | = | 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_{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 | | | | |
|----------------------------------|--------------------|--|------|-------|
| Skor Total | 9292 | | | |
| Indikator | Jumlah Soal | Persentase (%) | | |
| 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 | | | | | | |
|--------------------------------------|-------------------------------|--------------------|------------------------------------|------|-------|--|
| Skor Total | 9292 | | | | | |
| Indikator | Sub Indikator | Jumlah Soal | Persentase (%) | | | |
| 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 | | | |

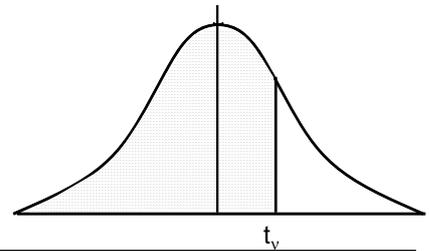
Sumber : Conover, W.J., *Practical Nonparametric Statistics*, John Wiley & Sons, Inc., 1973

Nilai Kritis L untuk Uji Lilliefors

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

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)

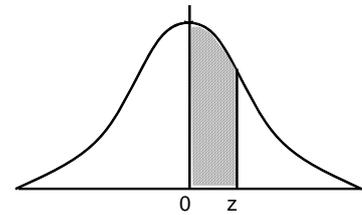


| v | $t_{0,995}$ | $t_{0,99}$ | $t_{0,975}$ | $t_{0,95}$ | $t_{0,90}$ | $t_{0,80}$ | $t_{0,75}$ | $t_{0,70}$ | $t_{0,60}$ | $t_{0,55}$ |
|----------|-------------|------------|-------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| 1 | 63.66 | 31.82 | 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 |
| ∞ | 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)

| No. | Pernyataan | SS | S | R | TS | STS |
|------------|--|-----------|----------|----------|-----------|------------|
| 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)

| No. | Pernyataan | SS | S | R | TS | STS |
|------------|--|-----------|----------|----------|-----------|------------|
| 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)

| 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. | 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 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 :
- a. Nama : **NANA RUSMANA, S.Sos**
 - b. 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 :

- a. Nama : **HANA RATNA KARTIKA**
 - b. Tempat/tgl. Lahir : Majalengka, 28-01-1990
 - c. NIM : 8125087850
 - d. Agama : Islam
 - e. Pekerjaan : Mahasiswi
 - f. Alamat : Blok Gordah RT/RW. 004/004 Ds/Kel. Kadipaten Kec. Kadipaten Kabupaten Majalengka.
 - g. Untuk Keperluan : Ijin Penelitian untuk Skripsi
 - h. Judul : **"HUBUNGAN BUDAYA KERJA DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA INDUSTRI GENTENG JATIWANGI KABUPATEN MAJALENGKA "**
 - i. 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 ;

- 1. Yth. Bupati Majalengka (sebagai laporan)
- 2. Yth. Kepala Bappeda Kabupaten Majalengka
- 3. Yth. Kepala Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Majalengka.
- 4. Yth. Pabrik Genteng se-Kecamatan Jatiwangi Kabupaten Majalengka
- 5. 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:

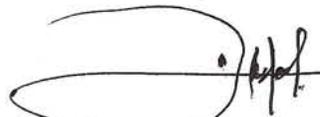
Nama : Hana Ratna Kartika
No. Registrasi : 8125087850
Program Studi : Pendidikan Ekonomi dan Koperasi
Fakultas : Ekonomi
Kampus : Universitas Negeri Jakarta

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".

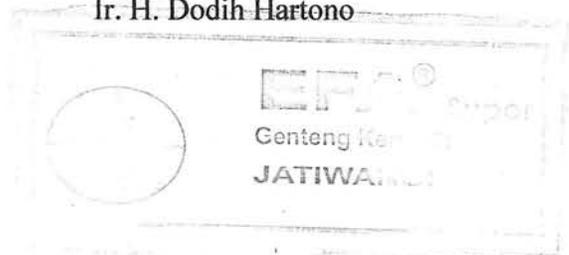
Demikian surat keteranga ini diberikan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

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 atau kartika_hana@yahoo.com.