

**HUBUNGAN ANTARA PEMBERDAYAAN KARYAWAN
DENGAN PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT
BATAVIA BINTANG BERLIAN SHOWROOM MITSUBISHI**

**SORAYA EKA OKTAVIANI
8105097386**



**Skripsi ini Disusun Sebagai Salah Satu Persyaratan Untuk Memperoleh Gelar
Sarjana Pendidikan Pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta**

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN TATA NIAGA
JURUSAN EKONOMI DAN ADMINISTRASI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
2013**

***CORRELATION BETWEEN EMPLOYEE EMPOWERMENT
WITH PRODUCTIVITY AT PT BATAVIA BINTANG BERLIAN
SHOWROOM MITSUBISHI***

***SORAYA EKA OKTAVIANI
8105097386***



Skripsi is Written as Part Of Bachelor Degree in Education Accomplishment

***STUDY PROGRAM OF ECONOMIC EDUCATION
CONCENTRATION IN OFFICE ADMINISTRATION
EDUCATION
DEPARTEMENT OF ECONOMIC AND ADMINISTRATION
FACULTY OF ECONOMIC
STATE UNIVERSITY OF JAKARTA
2013***

ABSTRAK

SORAYA EKA OKTAVIANI Hubungan Antara Pemberdayaan Karyawan dengan Produktivitas Karyawan pada PT Batavia Bintang Berlian Showroom Mitsubishi di Kelapa Gading. Skripsi, Jakarta. Program Studi Pendidikan Tata Niaga, Jurusan Ekonomi dan Administrasi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta, Juni 2013.

Penelitian ini dilakukan di PT Batavia Bintang Berlian Showroom Mitsubishi, selama dua bulan terhitung sejak April 2013 sampai dengan Juni 2013. Tujuan penelitian ini ialah untuk mendapatkan pengetahuan yang tepat untuk memperoleh data empiris dan fakta-fakta yang tepat, sah, valid, serta dapat dipercaya dan diandalkan tentang hubungan antara Pemberdayaan dengan Produktivitas karyawan bagian marketing PT Batavia Bintang Berlian Showroom Mitsubishi Kelapa Gading.

Metode penelitian yang digunakan adalah metode survei dengan pendekatan korelasional. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Batavia Bintang Berlian Showroom Mitsubishi. Populasi terjangkaunya adalah karyawan bagian Marketing PT Batavia Bintang Berlian Showroom Mitsubishi sebanyak 55 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik acak sederhana sebanyak 48 orang.

Persamaan regresi yang dihasilkan adalah $\hat{Y} = 62,75 + 0,416X$. Uji persyaratan analisis yaitu uji normalitas galat taksiran regresi Y atas X dengan uji Liliefors menghasilkan $L_{hitung} = 0,057$, sedangkan L_{tabel} untuk $n = 48$ pada taraf signifikan 0,05 adalah 0,1278. Karena $L_{hitung} < L_{tabel}$ maka galat taksiran Y atas X berdistribusi normal. Uji linearitas regresi menghasilkan $F_{hitung} < F_{tabel}$ yaitu $0,89 < 2,25$, sehingga disimpulkan bahwa persamaan regresi tersebut linier. Dari uji keberartian regresi menghasilkan $F_{hitung} > F_{tabel}$, yaitu $23,61 > 4,05$, artinya persamaan regresi tersebut signifikan. Koefisien korelasi *Product Moment* dari Pearson menghasilkan $r_{xy} = 0,582$, selanjutnya dilakukan uji keberartian koefisien korelasi dengan menggunakan uji t dan dihasilkan $t_{hitung} = 4,859$ dan $t_{tabel} = 1,68$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa koefisien korelasi $r_{xy} = 0,582$ adalah signifikan. Koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 33,9% yang menunjukkan bahwa 33,9% variasi produktivitas karyawan ditentukan oleh pemberdayaan karyawan.

Kata kunci: Pemberdayaan Karyawan. Produktivitas Karyawan

ABSTRACT

SORAYA EKA OKTAVIANI *the Relationship Between Employee Empowerment Employee Productivity at PT Batavia Bintang Berlian Mitsubishi Showroom in Kelapa Gading.* Thesis, Jakarta. Commerce Education Studies Program, Department of Economics and Administration, Faculty of Economics, State University of Jakarta, June 2013.

This research was conducted at PT Batavia Showroom Mitsubishi Diamond Star, for two months from April 2013 to June 2013. purpose of this study is to obtain the proper knowledge to obtain empirical data and facts right, valid, invalid, and can be trusted and relied on the relationship between employee empowerment with the marketing productivity of PT Batavia Showroom Mitsubishi Diamond Star Kelapa Gading.

The research method used was a survey method with the correlational approach. The population in this study were all employees of PT Batavia Showroom Mitsubishi Diamond Star. Inaccessibility population is employees of PT Batavia Marketing Showroom Mitsubishi Diamond Stars by 55 people. The sampling technique used was simple random technique as many as 48 people. The resulting regression equation is $Y = 62.75 + 0.416 X$. Test requirements analysis is the normality test on the estimated error of regression Y on X to produce L Liliefors test count = 0.057, whereas the L table for $n = 48$ at significance level of 0.05 is 0.1278. Because L count < L table then error estimates Y over X is normally distributed. Linearity regression test produces F count < F table is 0.89 < 2.25, so concluded that the linear regression equation. Test the significance of regression produces F count > F table, ie 23.61 > 4.05, meaning that the regression equation significantly. Correlation coefficient of Pearson Product Moment generating $r_{xy} = 0.582$, later tested the significance of the correlation coefficient using the t test and the resulting $t = 4.859$ and t table = 1.68. It can be concluded that the correlation coefficient $r_{xy} = 0.582$ is significant. Obtained coefficient of determination of 33.9% which shows that 33.9% of variation is determined by the productivity of the employees of employee empowerment.

Keywords: *Employee Empowerment. Employee productivity*

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

PENANGGUNG JAWAB
DEKAN FAKULTAS EKONOMI



Drs. Dedi Purwana E.S. M.Bus

NIP. 19671207 199203 1 001

Nama	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
1. <u>Dra. Tjutju Fatimah, M.Si</u> NIP. 19531117 198203 2 001	Ketua		15 Juli 2013
2. <u>Dra. Rochyati</u> NIP. 19540403 198503 2 002	Sekretaris		15 Juli 2013
3. <u>Dra. Corry Yohana, M.M</u> NIP. 19590918 198503 2 011	Penguji Ahli		15 Juli 2013
4. <u>Dra. Nurahma Hajat, M.Si</u> NIP. 19531002 198503 2 003	Pembimbing I		15 Juli 2013
5. <u>Drs. Nurdin Hidayat, M.M, M.Si</u> NIP. 19651030 200012 1 001	Pembimbing II		15 Juli 2013

Tanggal Lulus: 12 Juli 2013

PERNYATAAN ORISINALITAS

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

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

Jakarta, Juni 2013

Yang membuat pernyataan



Soraya Eka Oktaviani
No Reg. 8105097368

LEMBAR MOTTO DAN PERSEMBAHAN

"Be miserable. Or motivate yourself. Whatever has to be done, it always your choice."

-Wayne Dyer-

"All great achievements require time."

-Maya Angelo-

"Success is not final, failure is not fatal, it is the courage to continue that counts"

-Winston Churchill-

"mindset is doa. Perjuangan adalah seni."

-Soraya Eka Oktaviani-

To give thanks to God,

Peace and assigned Shalawat Prophet Muhammad and his companions with family.

I present the skripsi this specific for Mama and Papa I beloved, which has been gave me everything without less one case already been, so many motivation, materi and love and affection which no myriads.

And to her sisters, the whole family, friends, and friends who have given so much inspiration and passion.

KATA PENGANTAR

Puji syukur peneliti panjatkan kehadirat Allah SWT atas berkah rahmat dan hidayah-Nya serta izin-Nya lah maka skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.

Skripsi ini disusun untuk melengkapi dan memenuhi persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana pendidikan pada Program Studi Pendidikan Tata Niaga, Jurusan Ekonomi dan Administrasi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta. Dalam menyelesaikan skripsi ini peneliti mendapatkan bimbingan, bantuan dan saran dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini peneliti ingin menyampaikan rasa terima kasih yang tak terhingga kepada :

1. Dra. Nurahma Hajat, M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta, sekaligus dosen pembimbing I yang banyak berperan memberikan bimbingan, saran, dukungan, semangat, serta kebaikan dan masukannya yang banyak membantu dalam penulisan skripsi ini.
2. Drs. Nurdin Hidayat, MM., M.Si., selaku Ketua Jurusan Ekonomi dan Administrasi Fakultas Ekonomi dan Administrasi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta, sekaligus dosen pembimbing II yang banyak meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan dan banyak berperan memberikan masukan dan saran yang membangun dan berguna bagi penulisan skripsi ini.
3. Dra. Tjutju Fatimah, M.Si., selaku Ketua Program Studi Pendidikan Tata Niaga, Jurusan Ekonomi dan Administrasi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.
4. Dra. Dientje Griandini, selaku pembimbing akademik.
5. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Ekonomi, Jurusan Ekonomi dan Administrasi, khususnya dosen-dosen Program Studi Pendidikan Tata Niaga yang telah memberikan bekal dan ilmu pengetahuannya.
6. Kepada kedua orang tua tercinta, adik-adik tercinta, dan seluruh keluarga yang telah memberikan dukungannya baik secara moril dan materil.

7. Kepada karyawan Batavia Bintang Berlian Showroom Mitsubishi yang telah memberikan kesempatan bagi peneliti untuk melakukan penelitian.

Peneliti menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Hal ini diakibatkan karena keterbatasan kemampuan peneliti. Sehubungan dengan itu, peneliti sangat mengharapkan kritik membangun, saran dan masukan dari pembaca sekalian.

Jakarta, Juli 2013

Soraya Eka Oktaviani

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN ORIGINALITAS	iv
LEMBAR MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I	PENDAHULUAN
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	11
C. Pembatasan Masalah	11
D. Perumusan Masalah	12
E. Kegunaan Penelitian	12
BAB II.	KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA BERPIKIR DAN PERUMUSAN HIPOTESIS
A. Deskripsi Teoretis	
1. Produktivitas Karyawan	14
2. Pemberdayaan Karyawan	22
B. Kerangka Berpikir	33
C. Perumusan Hipotesis	34
BAB III.	METODOLOGI PENELITIAN
A. Tujuan Penelitian	35

B. Tempat dan Waktu Penelitian	35
C. Metode Penelitian	36
D. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel	37
E. Instrumen Penelitian	
1. Produktivitas Karyawan (Variabel Y)	
a. Definisi Konseptual	38
b. Definisi Operasional.....	38
2. Pemberdayaan Karyawan (Variabel X).	
a. Definisi Konseptual	39
b. Definisi Operasional.....	39
c. Kisi-kisi Instrumen Pemberdayaan Karyawan.	39
d. Validasi Instrumen Pemberdayaan Karyawan	41
F. Konstelasi Hubungan Antar Variabel.....	43
G. Teknik Analisis Data	
1. Mencari Persamaan Regresi	44
2. Uji Persyaratan Analisis	
a. Uji Normalitas Galat Taksiran Regresi Y atas X.	44
b. Uji Linearitas Regresi	45
3. Uji Hipotesis	
a. Uji Keberartian Regresi	46
b. Perhitungan Koefisien Korelasi.....	47
c. Uji Keberartian Koefisien Korelasi (Uji-t).....	47
d. Perhitungan Koefisien Determinasi.....	48

BAB IV. HASIL PENELITIAN

A. Deskripsi Data	
1. Produktivitas Karyawan.....	56
2. Pemberdayaan Karyawan	58
B. Analisis Data	
1. Persamaan Garis Regresi	61

2. Pengujian Persyaratan Analisis	
a. Uji Normalitas Galat Taksiran Regresi Y atas X..	62
b. Uji Linieritas Regresi	63
3. Pengujian Hipotesis Penelitian	64
C. Interpretasi Penelitian	66
D. Keterbatasan Penelitian	66

BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan	67
B. Implikasi	68
C. Saran	69

**DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN**

DAFTAR TABEL

	Judul	Halaman
Tabel III.1	Kisi-kisi Instrumen Pemberdayaan Karyawan (Variabel X).....	40
Tabel III.2	Skala Penilaian Instrumen Pemberdayaan Karyawan.....	40
Tabel III.3	Daftar Analisis Varians untuk Uji Keberartian dan Linearitas Regresi	46
Tabel IV.1	Distribusi Frekuensi Produktivitas Karyawan (Variabel Y).....	57
Tabel IV.2	Distribusi Frekuensi Pemberdayaan Karyawan (Variabel X)	59
Tabel IV.3	Rata-rata Hitung Skor Sub Indikator Pemberdayaan Karyawan	61
Tabel IV.4	Hasil Uji Normalitas Galat Taksiran	63
Tabel IV.5	Anava Untuk Keberartian dan Linearitas Persamaan Regresi Pemberdayaan Karyawan dengan Produktivitas Karyawan	64
Tabel IV.6	Pengujian Signifikansi Koefisien Korelasi Sederhana antara X dan Y	65

DAFTAR GAMBAR

	Judul	Halaman
Gambar IV.1	Grafik Histogram Variabel Y (Produktivitas Karyawan)	58
Gambar IV.2	Grafik Histogram Variabel X (Pemberdayaan Karyawan)	60
Gambar IV.3	Persamaan Garis Regresi $\hat{Y} = 62,75 + 0,146X$	62

DAFTAR LAMPIRAN

	Judul	Halaman
Lampiran 1	Surat Permohonan Izin Penelitian	75
Lampiran 2	Surat Keterangan Penelitian	76
Lampiran 3	Kuesioner Uji Coba X	77
Lampiran 4	Skor Uji Coba Variabel X	79
Lampiran 5	Perhitungan Analisis Butir Variabel X	81
Lampiran 6	Data Perhitungan Uji Validitas Variabel X	83
Lampiran 7	Data Perhitungan Kembali Uji Validitas Variabel X	84
Lampiran 8	Perhitungan Kembali Data Uji Coba Setelah Uji Validitas Variabel X	86
Lampiran 9	Reliabilitas Variabel X	87
Lampiran 10	Kuesioner Final X dan Y	88
Lampiran 11	Data Mentah Variabel X	90
Lampiran 12	Data Mentah Variabel Y	92
Lampiran 13	Data Mentah Variabel X dan Y	94
Lampiran 14	Rekapitulasi Skor Total	96
Lampiran 15	Proses Perhitungan Menggambar Grafik Histogram Variabel X	98
Lampiran 16	Proses Perhitungan Menggambar Grafik Histogram Variabel Y	99
Lampiran 17	Grafik Histogram Variabel X	100
Lampiran 18	Grafik Histogram Variabel Y	101

Lampiran 19	Tabel Perhitungan Rata-rata Varians dan Simpangan Baku	102
Lampiran 20	Perhitungan Rata-Rata Varians dan Simpangan Baku	103
Lampiran 21	Perhitungan Persamaan Regresi	104
Lampiran 22	Grafik Persamaan Regresi	105
Lampiran 23	Tabel Untuk Menghitung Persamaan Regresi	106
Lampiran 24	Perhitungan Rata-Rata, Varians dan Simpangan Baku Regresi $\hat{Y} = 62,80 + 0,146X$	108/
Lampiran 25	Tabel Perhitungan Rata-rata, Varians dan Simpangan Baku $\hat{Y} = 62,80 + 0,146X$	109
Lampiran 26	Tabel Perhitungan Normalitas Galat Taksiran Regresi Y Atas X	111
Lampiran 27	Langkah-Langkah Uji Normalitas Regresi Y Atas X	113
Lampiran 28	Perhitungan JK (G)	114
Lampiran 29	Perhitungan Uji Keberartian Regresi	116
Lampiran 30	Perhitungan Uji Kelinearan Regresi	118
Lampiran 31	Tabel Anava Pengujian Keberartian dan Linearitas Regresi	119
Lampiran 32	Perhitungan Koefisien Korelasi Product Moment	120
Lampiran 33	Perhitungan Uji Keberartian Koefisien Korelasi (Uji-t)...	121
Lampiran 34	Perhitungan Koefisien Determinasi	122
Lampiran 35	Perhitungan Rata-Rata Hitung Skor Indikator Dominan Variabel X	123

Lampiran 36	Tabel Penentuan Jumlah Sampel	124
Lampiran 37	Tabel Nilai-Nilai r Product Moment	125
Lampiran 38	Nilai Kritis L untuk Uji Liliefors	126
Lampiran 39	Tabel Kurva Normal	127
Lampiran 40	Tabel Nilai-Nilai Untuk Distribusi t	128
Lampiran 41	Tabel Nilai-Nilai Dalam Distribusi F	129
Lampiran 42	Daftar Nama Karyawan.....	133
Lampiran 43	Daftar Produktivitas Karyawan	135

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Era globalisasi saat ini menuntut setiap perusahaan untuk bersaing secara kompetitif. Adanya persaingan dalam dunia usaha yang gencar sejalan dengan pesatnya kemajuan teknologi dan globalisasi pasar, menuntut perusahaan mampu bersaing dengan perusahaan lain, agar tujuan perusahaan untuk mendapatkan keuntungan dan menumbuh kembangkan perusahaan dapat tercapai.

Di Indonesia banyak perusahaan yang mengalami gulung tikar dan tidak bisa menjalankan produktivitas perusahaannya. Hal ini disebabkan oleh faktor internal dan faktor eksternal perusahaan yang tidak bisa mengatasi masalah perusahaan khususnya persaingan.

Pembangunan sumber daya manusia atau karyawan merupakan salah satu prioritas utama pendukung setiap kegiatan terutama bidang perkantoran yang dilaksanakan oleh pemerintah maupun swasta. Pemerintah pusat mendorong pemerintah daerah meningkatkan daya saing produktifitas tenaga kerja. Sebab dibandingkan dengan beberapa negara tetangga, peringkat Indonesia masih tergolong rendah. Untuk itu perlu upaya radikal melecut produktivitas dan daya saing nasional. Sesuai data World Economic Forum (WEF) tahun 2012, saat ini tingkat produktivitas Indonesia berada pada

peringkat ke-50 dari 144 negara yang disurvei¹. Untuk itu karyawan adalah kekayaan utama suatu perusahaan, karena tanpa keikutsertaan mereka, aktivitas perusahaan tidak akan terjadi. Karyawan berperan aktif dalam menetapkan rencana, sistem, proses, dan tujuan yang ingin dicapai.

Pekerjaan kantor di suatu perusahaan merupakan komponen dasar organisasi serta merupakan alat untuk mencapaitujuan organisasi atau perusahaan. Hal tersebut dapat tercapai apabila dilaksanakan oleh sumber daya manusia yang memiliki keterampilan, kreativitas, disiplin, produktif, profesional serta memiliki kemampuan memanfaatkan, mengembangkan juga menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi.

Salah satu masalah-masalah utama dalam ketenagakerjaan di Indonesia adalah produktivitas tenaga kerja yang rendah. Indonesia perlu mengembangkan keunggulan komparatif yang dinamis, yakni sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas, produktif dan profesional. Menurut Michael P. Todaro, seorang profesor ilmu ekonomi di *New York University*, dalam bukunya yang berjudul *Economic Developments*, ada 16 masalah utama yang dihadapi oleh negara-negara berkembang, salah satunya adalah produktivitas yang rendah. Disamping standar hidup yang rendah, negara-negara juga menghadapi masalah rendahnya tingkat produktivitas tenaga kerja (*Labor*

¹ Produktivitas pekerja Indonesia masih rendah, Poskota news.com, Oleh Menakertrans Muhaimin Iskandar, diakses dari <http://www.poskotanews.com/2012/10/23/produktifitas-pekerja-indonesia-masih-rendah/>, tanggal 12/03/2012

productivity). Rendahnya tingkat produktivitas ini disebabkan oleh beberapa hal seperti, Sumber Daya Manusia yang Tidak Memadai².

Rendahnya tingkat produktivitas di Indonesia yang masih dibawah rata-rata negara kawasan Asia Timur dan Pasifik ditunjukkan oleh data United Nations Development Programme (UNDP), Pendapatan Nasional Bruto (PNB) per kapita Indonesia meningkat 225% dari tahun 1980. Dalam periode yang sama (1980-2012), harapan hidup saat lahir, dari 57,6% menjadi 69,8% saat ini. Namun rata-rata IPM Indonesia masih di bawah rata-rata negara kawasan Asia Timur dan Pasifik yang terdiri dari 15 negara yakni 0,683, juga masih di bawah rata-rata IPM dunia sebesar 0,694. PNB Indonesia 2012 tercatat US\$ 4.154, masih di bawah rata-rata per PNB kawasan 2012 yang sebesar \$6,874 (nilai tetap PPP\$ internasional tahun 2005). Rata-rata harapan hidup saat lahir di Indonesia 2012 adalah 69,8 tahun, juga lebih rendah dari rata-rata kawasan yakni, 72,7 tahun dan rata-rata dunia yakni 70,1 tahun. Rata-rata lama sekolah di Indonesia adalah 5,8 tahun, lebih rendah dari rata-rata kawasan yang sebesar 7,2 tahun³.

Suatu perusahaan membutuhkan karyawan yang bekerja produktif, karena dengan dukungan tenaga kerja yang produktif, suatu pekerjaan akan terselesaikan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sehingga tujuan perusahaan pun dapat tercapai secara maksimal. Oleh karena itu produktivitas kerja karyawan yang tinggi sangat dibutuhkan oleh suatu organisasi. Oleh

²Masalah ekonomi di berbagai negara berkembang, Klikharry.com, diakses dari <http://www.klikharry.com/2012/11/27/masalah-ekonomi-di-negara-berkembang/>, tanggal 12/03/2013

³UNDP: Indeks Pembangunan Manusia RI Naik, Ranking Sama dengan Afsel, Oleh Nograhan Widhi K – detikNews.com, diakses dari <http://news.detik.com/read/2013/03/19/140516/2197893/10/undp-indeks-pembangunan-manusia-ri-naik-ranking-sama-dengan-afsel>, tanggal 19/03/2013

sebab itu, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan.

Faktor pertama yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja berpengaruh pada pencapaian produktivitas seorang karyawan. Lingkungan kerja termasuk meja kerja, dekorasi ruangan, luar ruangan kantor, suhu udara, kebersihan kantor dan pengendalian suara dalam kantor. Lingkungan kerja yang kondusif dapat terlihat dari ruang kantor yang bersih dan tertata rapi, terciptanya keamanan kerja yang baik, terjaminnya keselamatan kerja, dan hubungan yang baik sesama rekan kerja, sehingga menambah semangat karyawan dalam mengerjakan semua tugas yang dibebankannya, karyawan lebih berkonsentrasi terhadap pekerjaannya dan tidak merasa jenuh dengan keadaan lingkungan sekitarnya. Bila hal ini terpenuhi didalam perusahaan maka produktivitas karyawan yang tinggi dapat tercapai.

Namun, pada kenyataannya banyak perusahaan yang tidak memperhatikan standar lingkungan kerja yang baik bagi karyawan, seringkali ruangan kantor tidak tertata dengan rapi serta tidak bersih, tidak adanya keamanan kerja, tidak terjaminnya keselamatan kerja serta hubungan sesama rekan kerja tidak baik, membuat karyawan kurang bersemangat untuk menyelesaikan pekerjaannya. Contoh, kasus karyawan di salah satu perusahaan distributor yang berlokasi di pinggiran kota Medan. Karyawan tersebut sedikit merasa kurang nyaman bekerja karena lingkungan kerja yang

kurang kondusif. Setiap ada karyawan baru selalu saja ada komentar negative yang muncul, baik mengenai diri si karyawan maupun hasil pekerjaannya⁴.

Hal ini tentu saja dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. komunikasi dan hubungan kerja yang baik dalam lingkungan perusahaan sangat amat diperlukan demi terciptanya lingkungan kerja yang kondusif. Lingkungan kerja yang kurang kondusif akan menurunkan produktivitas karyawan.

Faktor berikutnya yang mempengaruhi produktivitas kerja yaitu, motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak manajemen bila mereka menginginkan setiap karyawan dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Karena dengan motivasi kerja, seorang karyawan akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Tanpa motivasi kerja, seorang karyawan tidak dapat memenuhi tugasnya sesuai standar atau bahkan melampaui standar karena apa yang menjadi motif dan motivasinya dalam bekerja tidak terpenuhi. Sekalipun seorang karyawan memiliki kemampuan operasional yang baik bila tidak memiliki motivasi dalam bekerja, hasil akhir dari pekerjaannya tidak akan memuaskan. Motivasi kerja berperan penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Produktivitas yang tinggi dapat dicapai jika didukung para karyawan yang mempunyai motivasi dan lingkungan kerja dalam melaksanakan tugas dan

⁴Menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, MedanBisnisDaily.com, Oleh Tetty Juliaty SE Msi, diakses dari http://www.medanbisnisdaily.com/news/read/2012/12/09/893/menciptakan_lingkungan_kerja_yang_kondusif/, tanggal 19/03/2013

kewajibannya. Motivasi kerja dapat menimbulkan kemampuan bekerja serta bekerja sama, maka secara tidak langsung akan meningkatkan produktivitas.

Namun kenyataannya, banyak karyawan yang masih memiliki motivasi yang rendah karena perusahaan masih menyamaratakan kebutuhan setiap karyawan, padahal kebutuhan setiap karyawan berbeda-beda sehingga berdampak kurang optimal dan memuaskan.

Salah satu contoh motivasi rendah yang terjadi pada Neneng Sri Wahyuni yang menambah deretan koruptor di Indonesia, beliau merupakan tersangka kasus dugaan korupsi pengadaan Pembangkit Listrik Tenaga Surya (PLTS) di Kementrian Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Kemenakertrans) tahun 2008. Neneng juga adalah istri dari Nazaruddin yang merupakan mantan bendahara umum partai Demokrat, yang terlibat juga dalam kasus dugaan korupsi. Neneng diduga mendapatkan Rp 2,7 miliar melalui PT. Alfindo Nuratama selaku perusahaan pemenang pembangunan PLTS senilai Rp 8,9 miliar.

Kasus ini merupakan bentuk kasus yang mencerminkan bahwasanya seorang pekerja yang memiliki motivasi kerja yang rendah dan tidak merasa puas dengan apa yang telah diperolehnya. Dengan begitu motivasi ekstrinsiknya tidak terpenuhi, yakni motivasi yang berasal dari kondisi pekerjaan yang menyebabkan rasa tidak puas diantara karyawan, karena faktor tersebut diperlukan untuk mempertahankan tingkat yang paling rendah. Faktor ini berhubungan dengan hakikat pekerjaan yang ingin memperoleh kebutuhan badaniah. Dengan kata lain, Neneng merasa tidak puas dalam pekerjaannya

dikarenakan kebutuhan material maupun non materialnya dari hasil pekerjaannya belum mencukupi atau belum sampai tingkatan kepuasan yang cukup. Dilain sisi, bagi pihak perusahaan PT. Alfindo mengidap motivasi kekuasaan dimana kebutuhan manusia atau kelompok yang memanipulasi manusia lain melalui keunggulannya.⁵

Hubungan antara sumber daya manusia dengan tujuan perusahaan tidak terlepas dari pemimpin perusahaan tersebut. Gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan. Pada dasarnya pemimpin berperan sebagai penggerak dan mengkoordinir serta mengelola faktor – faktor produksi dalam perusahaan termasuk sumber daya manusianya. Untuk mewujudkan kondisi seperti ini terutama dalam bidang manajemen, kepemimpinan yang baik harus dapat mempelajari, memahami serta menerapkan unsur – unsur manajemen didalam pola kerjanya sehingga dapat mempengaruhi dan memotivasi karyawan yang dapat meningkatkan produktivitas kerjanya.

Akan tetapi beberapa survei menunjukkan, pimpinan puncak di Indonesia cenderung pada dimensi personal tapi kurang sebagai eksekutor. Pemimpin *strategist* tidak cukup jika tidak mampu mengeksekusi rencananya. Namun, *strategist* dan *executor* tidak akan menghasilkan kinerja optimum jika SDM tidak dikembangkan. Jadi, semua dimensi kepemimpinan tersebut harus diaplikasikan secara saksama agar menghasilkan keefektifan organisasi yang

⁵Kumpulan Kasus-Kasus Nyata Bentuk Prilaku Stres Kerja Motivasi dan Kepuasan Kerja, oleh heruzi, sumber Warta Kota, Tanggal 15 Juni 2012 diakses dari <http://heruzi.wordpress.com/2012/07/26/kumpulan-kasus-kasus-nyata-bentuk-prilaku-stres-kerja-motivasi-dan-kepuasan-kerja/>

tinggi. Gaya kepemimpinan yang kurang tepat akan menurunkan produktivitas karyawan⁶.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah komitmen karyawan. Karyawan yang berkomitmen terhadap perusahaan adalah karyawan yang menerima tujuan dan nilai-nilai perusahaan, terlibat dalam kegiatan perusahaan, mempunyai kemauan untuk berusaha dengan segenap tenaga dan pikiran agar tercapainya kemajuan perusahaan. Apabila karyawan mempunyai komitmen yang tinggi, maka produktivitas karyawan meningkat.

Namun, masih banyak karyawan belum sepenuhnya berkomitmen terhadap perusahaan, tidak peduli terhadap tujuan dan nilai-nilai perusahaan, tidak memiliki kemauan yang kuat untuk mencurahkan tenaga dan pikiran dalam memajukan perusahaan, tidak loyal terhadap perusahaan, jarang terlibat dalam kegiatan perusahaan sehingga kemajuan perusahaan akan sulit tercapai. Komitmen karyawan yang rendah menyebabkan produktivitas kerja karyawan menurun.

Hal ini ditunjukkan dengan hasil survei yang dilakukan oleh konsultan sumberdaya manusia terkemuka Watson Wyatt dengan tema WorkIndonesia 2004/2005. Inilah sebuah penelitian yang paling komprehensif dan pertama dilakukan di Indonesia dan Asia mengenai komitmen, sikap, dan pandangan karyawan. Survei ini diikuti oleh lebih dari 8.000 responden aktual dari 46 perusahaan di 14 industri utama di Indonesia. Jumlah responden itu

⁶Kompetensi dan gaya kepemimpinan, Oleh Prof. Andreas Budihardjo, diakses dari <http://kolom.kontan.co.id/news/95>, tanggal 12/03/2013

menyumbang 9% dari total sampel penelitian WorkAsia, yang dilakukan di 11 negara, meliputi 515 perusahaan, dan 115.000 responden aktual.

Berdasarkan riset dan pengalaman global, dalam survei ini Watson Wyatt memfokuskan survei untuk mengukur aspek komitmen (commiment), keselarasan kerja (alignment), dan pemberdayaan karyawan (enablement) - 3 hal yang berdampak besar terhadap fondasi perusahaan. Sifat mendua karyawan Indonesia terlihat dalam aspek komitmen.

Sebanyak 85% karyawan merasa bangga bekerja di perusahaan mereka (angka ini melebihi karyawan Asia Pasifik yang hanya 77%), sebanyak 80% karyawan yakin terhadap keberhasilan jangka panjang perusahaan (angka ini melebihi Asia Pasifik yang hanya 72%), tetapi hanya 35% karyawan Indonesia yang ingin bertahan di perusahaan kendati pekerjaan di perusahaan lain itu hampir sama saja dalam hal gaji, jabatan, dan scope pekerjaan. Bandingkan misalnya dengan hasil survei untuk tingkat Asia Pasifik di mana 57% karyawan memilih untuk bertahan kendati tersedia jabatan serupa di perusahaan lain. Indeks komitmen karyawan (Commitment Index) Indonesia, menurut perhitungan Watson Wyatt, hanya 57% – lebih rendah 7 poin dibandingkan Asia Pasifik. Itu berarti, tingkat loyalitas karyawan di Indonesia termasuk paling rendah di kawasan ini⁷.

Salah satu faktor penting lainnya dalam meningkatkan produktivitas karyawan adalah pemberdayaan karyawan. Dengan adanya pemberdayaan, karyawan diberikan kebebasan dalam mengambil keputusan, ini memicu

⁷Membedah Pandangan Karyawan Indonesia, diakses dari <http://www.portalhr.com/people-management/employee-relations/membedah-pandangan-karyawan-indonesia/>, tanggal 12/03/2013

karyawan untuk memiliki tanggung jawab secara penuh terhadap pekerjaannya, melatih karyawan dalam mengambil sebuah keputusan yang tepat, diberikan kepercayaan penuh dalam mengerjakan pekerjaannya, hal tersebut memacu karyawan untuk dapat mengerjakan pekerjaannya secara optimal sehingga dapat meningkatkan produktivitas karyawan.

Namun cukup memprihatinkan perilaku banyak perusahaan Indonesia yang kurang memperhatikan SDM yang merupakan hal terpenting dalam pemberdayaan. Ini tercermin antara lain dari minimnya pelatihan dan pengembangan, kurang jelasnya jalur karier, dan rendahnya pemberdayaan karyawan.⁸

Ini menjelaskan bahwa jarang sekali pimpinan memberikan kepercayaan secara penuh kepada karyawannya dalam mengambil keputusan, kurang diberikan pelatihan bagaimana mengambil sebuah keputusan yang tepat, memecahkan masalah yang dihadapi serta mengambil tindakan yang benar secara cepat sehingga karyawan akan merasa kurang dihargai oleh pimpinan dan akan mempengaruhi produktivitas karyawan yang rendah. Pemberdayaan yang rendah menyebabkan produktivitas karyawan yang menurun.

Masalah pemberdayaan karyawan yang rendah juga terjadi pada karyawan di PT Batavia Bintang Berlian Showroom Mitsubishi, terlihat dari kurangnya tanggung jawab karyawan dalam mengemban tugas, sebagai

⁸Pemberdayaan tunjang strategi korporat, oleh Oleh Ronald Nangoi, Bisnis Indonesia, diakses dari <http://cyberjob.cbn.net.id/cbprtl/cyberjob/detail>, tanggal 12/03/2013

contoh terdapat karyawan yang menaikkan harga barang yang tidak sesuai dengan ketentuan harga yang telah ditetapkan.

Dari banyaknya faktor-faktor yang tertera diatas, terlihat fakta pemberdayaan karyawan merupakan masalah yang penting di dalam suatu perusahaan ataupun organisasi lainnya, sehingga hal ini menarik peneliti untuk membahasnya lebih jauh.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah peneliti melihat bahwa rendahnya produktivitas dipengaruhi oleh hal-hal sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja yang tidak kondusif
2. Motivasi kerja yang rendah
3. Gaya kepemimpinan yang otoriter
4. Komitmen karyawan yang rendah
5. Pemberdayaan yang rendah

C. Pembatasan masalah

Berdasarkan dari beberapa masalah yang telah diidentifikasi di atas, ternyata banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas. Maka peneliti membatasi masalah yang diteliti hanya pada masalah “Hubungan antara pemberdayaankaryawan dengan produktivitas karyawan”

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah, maka masalah dapat dirumuskan sebagai berikut: “Apakah terdapat hubungan antara pemberdayaan karyawandengan produktivitas karyawan?”

E. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan berguna dan bermanfaat bagi berbagai pihak sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti

Untuk memperluas wawasan berpikir, menambah ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia terutama kegunaan pemberdayaan.

2. Bagi Organisasi/Perusahaan

Sebagai bahan informasi dan referensi bagi perusahaan dalam meningkatkan produktivitas karyawan, khususnya mengenai pelaksanaan pemberdayaan yang dilakukan oleh pimpinan dalam mencapai tujuan perusahaan.

3. Bagi Universitas Negeri Jakarta

Sebagai bahan perbandingan dari studi teori, dan untuk mahasiswa sebagai bahan referensi dalam mengadakan penelitian yang berhubungan dengan pemberdayaan karyawan.

4. Bagi Masyarakat

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada masyarakat serta menambah wawasan dan pengetahuan masyarakat mengenai hubungan pemberdayaan dengan produktivitas karyawan.

BAB II

PENYUSUNAN KERANGKA TEORETIS, KERANGKA BERFIKIR

DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

A. Deskripsi Teoretis

1. Produktivitas Karyawan

Karyawan merupakan sumber daya utama yang penting dalam suatu perusahaan sehingga setiap perusahaan selalu berupaya agar karyawannya dapat memberikan prestasi dalam bentuk produktivitas setinggi mungkin, untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya, upaya yang dilakukan adalah dengan penggunaan sumber daya manusia secara efektif dan efisien.

Banyak pendapat yang mendefinisikan produktivitas, salah satunya menurut Wibowo, menyatakan “Produktivitas sebagai rasio keluaran barang dan jasa dibagi masukan atau sumber daya yang dipergunakan untuk memproduksi barang dan jasa tersebut”⁹.

Stephen P Robins dan Mary Coulter, mendefinisikan, “*Productivity is the overall output of goods or services produced divided by the inputs needed to generate that output*”¹⁰.

Secara bebas dapat diartikan, produktivitas sebagai keseluruhan barang atau jasa yang dihasilkan, dibagi dengan input yang dibutuhkan untuk menghasilkan output.

⁹ Wibowo, *Manajemen Kinerja* (Jakarta : PT RajaGrafindo,2007)h.243

¹⁰ Stephen P Robins dan Mary Coulter, *Management Seventh Edition* (USA : Prentice Hall, 2002)h.527

Hal tersebut diperkuat oleh Reynold, “Mendefinisikan produktivitas sebagai perbandingan antara total pengeluaran dalam waktu tertentu dibagi dengan total masukan selama periode tersebut”¹¹.

Dari pendapat-pendapat diatas dapat disimpulkan produktivitas adalah rasio atau perbandingan antara output dan input yang dihasilkan berbeda-beda. Karena hal tersebut tergantung pada kemampuan dan keterampilan yang dimiliki seorang individu dalam menyelesaikan pekerjaan.

Nasution dalam buku Manajemen Terpadu menyatakan, “Produktivitas merupakan nisbah atau rasio antara hasil kegiatan (output, keluaran) dan segala pengorbanan dan (biaya) untuk mewujudkan hasil tersebut (input, masukan)”¹².

Berdasarkan pendapat Muchdarsyah Sinugian dalam buku Produktivitas Apa dan Bagaimana, mengatakan :

Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masuk atau output : input. Masukan sering dibatasi dengan masukan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik bentuk dan nilai¹³.

Faustinoi Cardoso Gomes mengutarakan bahwa:

Secara umum, pengertian produktivitas adalah menunjukkan kepada rasio output terhadap input. Input bisa mencakup biaya produksi (*production costs*). Sedangkan, output bisa terdiri dari penjualan (*sales*), *earnings* (pendapatan), *market share* dan kerusakan (*defacts*)¹⁴.

¹¹ Priyono tjiptoherjanto, *Laila Nagib, Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Jakarta : LIPI Press, 2008) h.103

¹² M.Nur.Nasution, *Manajemen Mutu Terpadu* (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2005)h.281

¹³ Muchdarsyah Sinungan, *Produktivitas Apa dan Bagaimana* (Jakarta: Bumi Aksara, 2008)h. 12

¹⁴ Faustino Cardoso Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta : Andi.2005) h. 159

Dari pendapat-pendapat diatas dapat disimpulkan produktivitas adalah menunjukkan rasio antara keluaran (*output*) dan masukan (*input*). Masukan (*input*) bisa mencakup biaya produksi sedangkan keluaran (*output*) diukur dalam kesatuan fisik bentuk.

Dalam buku *Management A Pratical Introduction*, Kinicki dan Williams berpendapat, “*Productivity is defined by the formula of outputs divided by inputs for a specified period of time*”¹⁵.

Jika diartikan secara bebas, produktivitas didefinisikan oleh rumus output dibagi dengan input untuk jangka waktu yang telah ditetapkan.

Sedangkan menurut Michael Mandel, “*Productivity defined as output per worker hour*”¹⁶.

Secara bebas diartikan, produktivitas didefinisikan sebagai output karyawan per jam.

Dari beberapa definisi diatas, dapat disimpulkan produktivitas merupakan perbandingan antara besarnya output (hasil kerja) yang dihitung berdasarkan nilai unit atau rupiah barang dan jasa yang dihasilkan berdasarkan per jam kerja dengan input (masukan tenaga kerja). Pengertian ini menjelaskan bahwa produktivitas karyawan dapat dinilai dari hasil perbandingan input terhadap output.

¹⁵ Angelo Kinicki dan Brian K. Williams, *Management A Partical Introduction* (New York : McGraw Hill, 2003)h. 523

¹⁶ Michael Mandel, *Productivity's Up, And That's A Worry*, *Business Week* (New York, 25 Mei 2009) h. 22 (<http://www.proquest.com/pqdweb>)

Menurut Sedarmayanti mengartikan bahwa:

Produktivitas adalah hubungan antara hasil nyata, maupun fisik dengan masukan yang sebenarnya, serta sebagai perbandingan antara totalitas pengeluaran pada waktu tertentu dibagi totalitas masukan selama periode tersebut¹⁷.

Menurut Sule dan Saefullah “ Produktivitas adalah ukuran sampai sejauh mana sebuah kegiatan mampu mencapai target kuantitas dan kualitas yang telah ditetapkan”¹⁸.

Menurut Encyclopedia Britanica disebutkan bahwa “Produktivitas dalam ekonomi berarti rasio hasil yang dicapai dengan pengorbanan yang dikeluarkan untuk menghasilkan sesuatu”¹⁹.

Hal senada juga dikemukakan oleh Paul Malli yang dikutip oleh Tjutju dan Suwatno, menyatakan “Produktivitas berkaitan dengan bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan segala sumber daya secara efisien”²⁰

Kesimpulan dari beberapa pendapat diatas, produktivitas adalah ukuran sampai sejauh mana karyawan dalam sebuah kegiatan mampu mencapai target yang ditentukan untuk menghasilkan barang dan jasa dalam organisasi dengan mempertimbangkan biaya sumber daya yang digunakan untuk mengerjakan pekerjaan rumah tersebut dan memanfaatkan segala sumber daya secara efisien.

¹⁷ Sedarmayanti, APU. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja* (Bandung : Cv Mandar Maju.2011) h. 198

¹⁸ Ernie Tisnawati Sule dan Kurniawan Saefullah, *Pengantar Manajemen* (Jakarta : Prenada Media,2006)h. 369

¹⁹ Sedarmayanti, APU. *Op.Cit.*,h. 196-197

²⁰Tjutju dan Suwatno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*(Jakarta : Alfabeta,2008)h. 157

Sedangkan, Ambar Teguh Sulistiyani mengungkapkan bahwa “Produktivitas menyangkut masalah hasil akhir, yakni seberapa besar hasil akhir yang diperoleh di dalam proses produksi”²¹.

Menurut Husein Umar, produktivitas memiliki 2 dimensi yaitu:

1. Dimensi pertama adalah efektifitas yang mengarah pada unjuk kerja yang maksimal, yaitu pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu.
2. Dimensi kedua adalah efisiensi yang berkaitan dengan upaya membandingkan input dengan realisasi penggunaannya/bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan²².

Menurut beberapa pendapat diatas produktivitas adalah proses produksi yang mengarah pada hasil akhir dengan penilaian kualitas, kuantitas dan waktu.

Klingner dan Nanbaldian menyatakan bahwa :

Produktivitas merupakan fungsi perkalian dari usaha pegawai (*effort*) yang didukung dengan motivasi yang tinggi dengan kemampuan pegawai atau (*ablity*) yang diperoleh melalui latihan-latihan. Produktivitas meningkat, berarti performansi yang baik, akan menjadi *feedback* bagi usaha atau motivasi pekerja pada tahap berikutnya²³.

Menurut Mahoney yang dikutip oleh Kathryn Bartol, Margareth Tein, Graham Matthews dan David Merthin dalam buku Management, “*Productivity is an efficiency concept relating the ratio of output to inputs in a productive process*”²⁴.

²¹ Ambar Teguh Sulistiyani, Teguh Sulistiyani ; Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*, (Yogyakarta : Graha Ilmu, 2009,) h. 247

²² Husein Umar, *Riset Sumber Daya Manusia* (Jakarta : Gramedia Pustaka Utama, 2005) h. 9

²³ *Ibid.*,160

²⁴ Kathryn Bartol, Margareth Tein, Graham Matthews dan David Marthin, *Management* (Australia : McGraw Hill, 2003) h.539

Jika diartikan secara bebas, produktivitas adalah sebuah konsep yang menghubungkan perbandingan antara masukan dan keluaran dalam sebuah proses produktif.

Hal ini diperkuat oleh Richard L Daft dalam buku *New Era of Management*:

Productivity is the organization's output of goods and services divided by its inputs. This means that productivity can be improved by their increasing the amount of output using the same level of inputs or reducing the number of inputs required to produce the output²⁵.

Jika diartikan, produktivitas adalah keluaran barang dan jasa yang dibagi dengan input. Ini berarti bahwa produktivitas mereka dapat ditingkatkan dengan meningkatkan jumlah output menggunakan tingkat yang sama dari masukan atau mengurangi jumlah masukan yang dibutuhkan untuk menghasilkan output.

Berdasarkan pendapat-pendapat diatas dapat disimpulkan produktivitas adalah usaha peningkatan kualitas dan jumlah hasil produksi berupa barang dan jasa (output) yang bersumber dari tenaga kerja, modal, tanah, energi dan sebagainya (input) yang dikelola secara tepat dan benar sehingga peningkatan hasil produksi dan peningkatan kualitas dapat berjalan dengan efektif dan efisien.

Menurut Yuniarsih dan Suwatno dalam Buku *Manajemen Sumber Daya Manusia*, "Produktivitas tenaga kerja bukan sekedar merupakan

²⁵ Richard L Daft, *New Era of Management Second Edition* (Thomson South Western, 2008)h.17

fungsi dari seberapa keras karyawan bekerja, melainkan juga sangat tergantung pada lingkungan kerja dan alur proses yang dilewatinya”²⁶.

Sedangkan menurut Ahmad Tohardi dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia menambahkan, “Produktivitas tenaga kerja mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu”²⁷.

Hal ini diperkuat oleh Louise E. Boone dan David Kurtz dalam buku Pengantar Bisnis menyatakan, “ Peningkatan produktivitas tenaga kerja berarti pekerjaan dalam jumlah yang sama menghasilkan lebih banyak barang dan jasa daripada sebelumnya”²⁸.

Dari beberapa uraian diatas mengandung pengertian produktivitas karyawan perlu memperhatikan hubungan antara hasil yang diperoleh dengan jumlah kerja yang digunakan oleh karyawan untuk mencapai hasil tersebut. Dalam hal ini, hasil kerja (*output*) yang dicapai harus sesuai dengan jumlah kerja yang digunakan (*input*). Jika hasil kerja yang dicapai oleh karyawan lebih kecil dari hasil kerja yang dicapai maka dikatakan hasil kerja produktif.

Griffin dan Ebert dalam buku Business menambahkan, “*Labor productivity is partial productivity ratio calculated by dividing total output by total labor inputs*”²⁹.

²⁶ Tjutju dan Suwatno, *loc.cit*

²⁷ Ahmad Tjohardi, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Mandar Maju, 2002)h. 450

²⁸ Louise E. Boone dan David Kurtz, *Pengantar Bisnis* (Jakarta : Erlangga, 2002)h. 25

²⁹ Ricky W Griffin dan Ronald J Ebert, *Business Seventh Edition* (USA: Prentice Hall, 2004)h.426

Jika diartikan, produktivitas tenaga kerja adalah perbandingan produktivitas parsial yang dihitung dengan pembagian total keluaran oleh total tenaga kerja masuk.

Menurut Hill dan Jones dalam buku *Strategic Management* menyatakan, “*Employee productivity is usually measured by output per employee productivity and capital productivity by output per unit of invested capital*”³⁰.

Jika diartikan secara bebas, produktivitas karyawan adalah biasanya diukur dengan output perkaryawan dan produktivitas modal oleh output per unit investasi modal.

Sedangkan menurut Bohlander dan Snell dalam buku *Managing Human Resource* menambahkan, “*Employee productivity is the result of a combination of employee abilities, motivation, and work environment*”³¹.

Secara bebas diartikan, produktivitas karyawan adalah kombinasi yang menghasilkan kemampuan karyawan, motivasi dan lingkungan kerja.

Berdasarkan semua pendapat yang telah dikemukakan, dapat disimpulkan produktivitas karyawan adalah suatu hasil usaha manusia untuk menghasilkan barang dan jasa dengan memanfaatkan sumber daya yang minimal dengan memperhatikan faktor output (keluaran) dan input (masukan).

³⁰ Charles W.L.Hill dan Gareth R Jones, *Strategic Management An Integrated Approach* (New York: Houghton Mifflin Company,2007)h.88

³¹ George Bohlander dan Scoot Snell, *Managing Human Resources* (USA : Thomson South Western,2004)h.19

Jadi produktivitas karyawan adalah suatu hasil usaha manusia untuk menghasilkan barang dan jasa dengan memanfaatkan sumber daya yang minimal untuk mendapatkan hasil yang maksimal.

Produktivitas karyawan merupakan hasil penilaian karyawan individu yang dapat diukur dengan membandingkan output berupa hasil penjualan dengan input berupa waktu kerja.

2. Pemberdayaan Karyawan

Suatu perusahaan akan berjalan dengan baik ketika pekerjaan dilakukan sesuai dengan tujuan perusahaan. Untuk mencapai tujuan tersebut, dibutuhkan sumber daya manusia yang potensial. Karyawan, sebagai sumber daya utama wajib diberdayakan secara maksimal oleh pimpinan agar dapat memajukan perusahaan dengan tujuan untuk mencapai keberhasilan.

Menurut Richard L Daft dalam buku Management, menyatakan:

Empowerment is delegation of power or authority to subordinates in an organization. increasing employee power heightens motivation for task accomplishment because people improve their own effectiveness to do task and using their creativity³².

Jika diartikan secara bebas, pemberdayaan adalah pendelegasian kekuasaan atau wewenang kepada bawahan didalam organisasi. Meningkatkan kekuasaan karyawan dilakukan untuk memotivasi penyempurnaan tugas mereka karena mereka meningkatkan efektifitas

³² Richard L Daft, *Management Sixth Edition International* (USA: Thomson South Western, 2003), h.567

mereka sendiri untuk melakukan tugas dan menggunakan kreatifitas mereka.

Sedangkan menurut Gregory G Dess, G.T.Lumpkin dan Alan B.Eisner dalam buku *Strategic Management*, berpendapat bahwa, *“Empowerment is about delegation and accountability-senior managemenet has developed a clear vision and has communicated specific plants to the rest of the organization”*³³.

Jika diartikan secara bebas, pemberdayaan adalah tentang pendelegasian dan pertanggungjawaban manajemen senior yang didukung dengan visi yang jelas dan dikomunikasikan dengan rencana yang spesifik dalam organisasi yang dibawahinya.

Laurie J.Muliins menyatakan:

*Empowerment makes greater use of the knowledge, skills and abbilities of the workforce, it encaurages team working, and if there is meaningful participation it can aid the succesful implementation of change programmers*³⁴.

Jika diartikan secara bebas pemberdayaan membuat karyawan dapat menggunakan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan dengan lebih maksimal, pemberdayaan mendukung adanya tim kerja, dan jika ada partisipasi maka hal tersebut dapat membantu terciptanya keberhasilan dari implementasi perubahan program-program.

Hal ini diperkuat oleh Richard L.Daft mengatakan:

³³ Gregory G Dess, G.T.Lumpkin, dan Alan B.Eisner, *Strategic Management Text and Cases Fourth Edition* (USA : McGraw Hill,2008),h.391

³⁴ Laurie J.Mullins, *Management and Organizational Behaviour Seventh Edition*(London:Prentice Hall,2005) h. 864

*Empowerment means encouraging workers ideas while manager fielf final authority for decisions, at others it means giving employees complete freedom and power to make decisions and exercise initiative and imagination*³⁵.

Jika diartikan secara bebas pemberdayaan berarti mendukung ide-ide karyawan saat manajer memberikan wewenang final untuk membuat keputusan, hal tersebut berarti memberikan kebebasan dan kekuasaan untuk membuat keputusan dan melatih inisiatif dan imajinasi.

Sedangkan menurut Fred Luthans, dalam buku *Organizational Behavior*, berpendapat bahwa, *“Empowerment is the authority, to the make decision within one’s area of responsibility without first having to get approval from someone else”*³⁶.

Jika diartikan secara bebas, pemberdayaan adalah wewenang untuk mengambil keputusan dalam satu area pertanggung jawaban tanpa minta persetujuan dari orang lain terlebih dahulu.

Untuk lebih jelasnya Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge dalam buku *Organizational Behavior* menambahkan, *“Empowerment is employees beliefs in the degree to which thye impact their work environment, their competence, the meaning fullness of their job, and perceive autonomy in the work”*³⁷

Dalam arti bebas diartikan, pemberdayaan adalah pemberian tanggungjawab dan wewenang dari manager pada karyawan. Pemberdayaan meliputi lebih dari pemberian peluang dalam menetapkan

³⁵Daft, *Op.Cit.*, h.569

³⁶Fred Luthans, *Organizational Behavior* (Singapore : McGraw Hill,2008),h.290

³⁷Robbins dan Judge, *Organizational Behavior Twelfth edition* (New Jersey: Pearson Hall, 2007), h.74

bagaimana mengerjakan misi yang telah ditetapkan atasan. Pemberdayaan juga meliputi pembagian informasi yang sesuai dan pengetahuan yang mengizinkan pegawai untuk melakukan apa yang diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan teori diatas dapat disimpulkan, pemberdayaan merupakan pendelegasian kekuasaan dari pimpinan kepada karyawannya dalam melimpahkan wewenang serta tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan menggunakan inisiatif dari karyawan-karyawannya agar mereka dapat terus mengembangkan kreatifitasnya dan atasan menginformasikan visi perusahaan untuk masa depan, sehingga mempunyai tujuan yang sama dengan karyawannya, menarik hati semua karyawan sehingga karyawan tersebut mau mengembangkan dirinya sendiri untuk sesuatu yang mereka senangi namun tetap dapat dipertanggung jawabkan dan memberikan nilai positif kepada perusahaan.

Dalam buku *Developing Management Skill*, David A Whetten dan Kim S Cameron menyatakan, *“Empowerment means providing for people to do successfully what they want to do, rather than getting them to do what you want them to do”*³⁸.

Jika diartikan, pemberdayaan diartikan menyediakan kebebasan kepada orang untuk melakukan apa yang mereka inginkan, dibandingkan

³⁸ David A Whetten dan Kim S Cameron, *Developing Management Skill* (USA:McGraw Hill,2005),h. 51

dengan memaksakan apa yang harus mereka lakukan untuk meraih kesuksesan.

Sedangkan menurut James R. Evan, dalam buku *Total Quality, Management, Organizational and Strategy* :

Empowerment means giving someone power, granting the authority to do whatever is necessary to satisfy customer, and trusting employees to make the right choices without waiting management approval³⁹.

Jika diartikan secara bebas, pemberdayaan berarti memberikan kekuasaan, melimpahkan wewenang untuk melakukan hal-hal yang diperlukan untuk memuaskan pelanggan, dan mempercayai karyawan untuk membuat keputusan yang tepat tanpa meminta persetujuan alasan terlebih dahulu.

Laurie J.Mullins dalam buku *Management and Organizational Behaviour* menambahkan, *“Empowerment is generally in terms of allowing employees greater freedom, autonomy and self-control over their work, and responsibility for decision-making”*⁴⁰.

Jika diartikan secara bebas, pemberdayaan biasanya dalam kaitannya dengan membiarkan karyawan yang kebebasan lebih besar, otonomi dan kendali atas pekerjaan mereka sendiri, dan tanggung jawab untuk membuat keputusan.

Hal ini diperkuat oleh Steve L McShane dan Marry Ann Von Glinow dalam buku *Organizational Behavior*, *“Empowerment employees*

³⁹ James R.Evall, *Total Quality, Management, Organizational and Strategy* (Canada: Thomson South-Western,2005), h. 38

⁴⁰Laurie J.Mullins, *Management and Organizational Behaviour Seventh Edition* (London:Prentice Hall,2005),h. 860

are given autonomy-freedom, independence, and discretion over their work activities"⁴¹. Jika diartikan secara bebas karyawan yang diberdayakan diberikan kebebasan otonomi, kemerdekaan, dan keleluasaan melebihi aktifitas kerja mereka.

Dari beberapa teori diatas dapat disimpulkan, pemberdayaan merupakan peran serta atasan dalam memberikan kebebasan kepada karyawan, kebijaksanaan, kepercayaan, dan tanggung jawab kepada bawahannya untuk menyelesaikan pekerjaannya dan memberikan keleluasaan dalam bertindak, memiliki inisiatif sendiri dengan menggunakan kreatifitas mereka serta pengetahuan dan keahlian yang telah diberikan perusahaan agar karyawan dapat membuat keputusan yang tepat tanpa harus adanya persetujuan dari atasan.

Menurut Davis Buchanan dan Andrzej Huczynski dalam buku *Organizational Behaviour An Introductory Text*, mengatakan, *"Empowerment a general term decribing organizational arrangements that give employees more autonomy, discretion and unsupervised decision making responsibility"*⁴².

Jika diartikan secara bebas, pemberdayaan umumnya sebuah istilah yang menjelaskan aturan-aturan organisasi yang memberikan karyawan otonomi lebih, kebijaksanaan, dan tanggung jawab dalam pengambilan keputusan tanpa persetujuan dari atasan.

⁴¹Steve L McShane dan Marry Ann Von Glinow,*Organizational Behavior* (USA:McGraw Hill,2003),h.182.

⁴²Davis Buchanan dan Andrzej Huczynski, *Organizational Behaviour An Introductory Text* (England:Practice Hall,2004),h.267

Sedangkan menurut Jackson dan Schuler dalam buku *Managing Human Resource*, “*Empowered employees have the autonomy and responsibility to make key decision about how work gets done, without seeking approval from their supervisors*”⁴³.

Secara bebas diartikan, pemberdayaan karyawan memiliki kebebasan dan tanggung jawab untuk memnbuat keputusan penting tentang cara menyelesaikan pekerjaan, tanpa meminta persetujuan dari atasan.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan, pemberdayaan merupakan suatu bentuk dimana pimpinan memberikan otonomi yang lebih besar kepada karyawannya untuk bertanggung jawab dalam membuat keputusan tanpa meminta persetujuan dari orang lain.

Menurut Gareth R Jones dan Jennifer M George menyatakan, “*Empowerment is expending tasks and responsibility*”⁴⁴.

Jika diartikan secara bebas, pemberdayaan adalah mengembangkan tugas dan tanggung jawab.

Menurut David Buchanan dan Andrzej Hucznski menyatakan, “*Empowerment seems to improve performance by enchouraging new ideas and by allowing employees to work more effectively*”⁴⁵.

⁴³Susan E Jackson dan Randall S. Schuler, *Managing Human Resources Throught Strategic Partnership Eight Edition* (Canada : Thomson South Western,2003),h.147

⁴⁴Gareth R Jones dan Jennifer M George, *Essential of Contemporary Management* (Singapore : McGraw Hill,2003),h.15

⁴⁵David Buchanan dan Andrezj Hucznski, *Op.Cit.*, .h.139

Jika diartikan secara bebas, pemberdayaan akan meningkatkan kinerja dan menemukan ide-ide baru dan dengan mengizinkan pekerjaan bekerja lebih efektif.

Longenecker, Moore, dan William Petty dalam buku *Small Business Management* menambahkan, “*Empowerment is giving employees authority to make decision or take action on their own*”⁴⁶.

Jika diartikan secara bebas, pemberdayaan adalah memberikan wewenang kepada karyawan untuk membuat keputusan atau mengambil tindakan sendiri.

Sedangkan menurut Kamal Birdi, “*Empowerment entails the passing of considerable responsibility for operational management to individuals or team, rather than keeping such decision making in the hands of line management*”⁴⁷.

Jika diartikan secara bebas, pemberdayaan adalah pelimpahan tanggung jawab dari manajemen operasional pada individu atau tim, seperti membuat keputusan yang sebelumnya hanya dibuat oleh manajemen operasional.

Hal tersebut diperkuat oleh Chuck Williams dalam buku *Management*, “*Empowering workers means permanently passing decision-making authority and responsibility from managers to workers*”⁴⁸.

⁴⁶ Justin G. Longenecker, Carlos W. Moore dan J. Williams Petty, *Small Business Management* (USA: Thomson South Western, 2003), h.455

⁴⁷ Kamal Birdi, op.cit, h. 4

⁴⁸ Chuck Williams, *Management USA: Thomson South Western, 2003*, h.33

Secara bebas diartikan memberdayakan karyawan berarti secara memberikan wewenang dan tanggung jawab untuk membuat keputusan dari manager kepada karyawan.

Dari beberapa teori diatas maka dapat disimpulkan pemberdayaan adalah pemberian wewenang dan tanggung jawab dari manajer kepada karyawannya untuk berfikir secara kreatif dalam mengembangkan tugas, mengemukakan ide-ide baru dan mengambil tindakan sendiri dalam membuat keputusan.

Dengan diberikan delegasi wewenang dan tanggung jawab serta kebebasan dalam menyelesaikan pekerjaan mandiri oleh pimpinan, maka karyawannya akan merasa lebih dihormati dan dihargai sehingga dapat meningkatkan produktivitas karyawan.

Sedangkan dari pendapat yang dilakukan para ahli menunjukan pemberdayaan akan mempengaruhi produktivitas karyawan yang tinggi dibandingkan dengan karyawan yang tidak diberdayakan.

David A. Whetten, Kim S.Cameron dan Mike Woods dalam buku *Developing Management Skills for Europe* yang mengutip pendapat Sashkin, Kanter, Greenberg dan Stasser, Spreitzer menyatakan, *“Empowerment employees are more productive, more satisfied, and more innovative, and that they create higher quality product and service than unempowered employee”*⁴⁹.

⁴⁹ David A. Whetten, Kim S. Cameron, and Mine Woods, op.cit.h.399

Jika diartikan secara bebas, tujuan pemberdayaan karyawan adalah lebih produktif, lebih puas, dan lebih inovatif dan mereka menciptakan kualitas produk yang tinggi dan pelayanan lebih dari karyawan yang tidak diberdayakan.

Reg Sell yang dikutip oleh Mullins, menambahkan, *“Empowerment means delegation the most appropriate level of responsibility, it can improve employees productivity”*⁵⁰.

Jika diartikan secara bebas, pemberdayaan berarti delegasi yang paling sesuai untuk tingkat tanggung jawab, dapat meningkatkan produktivitas karyawan.

Sedangkan menurut Timothy L Bailey dalam buku *Organization Culture and Micro Empowerment Dimensions, and Job Satisfaction* mengatakan, *“Employee empowerment may result in decreased employee job satisfaction, productivity and customer satisfaction”*⁵¹.

Jika diartikan secara bebas, pemberdayaan karyawan dapat berdampak pada kepuasan dan produktivitas karyawan dan kepuasan pelanggan

Dari beberapa teori diatas, maka dapat disimpulkan pemberdayaan adalah pendelegasian dan kebebasan yang diberikan pimpinan kepada karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

⁵⁰ Laurie J.Mullins, *Management and Organizational Behaviour Seventh Edition* (London : Prentice Hall, 2005),h.860

⁵¹ Timothy L.Bailey, *Organization Culture and Micro Empowerment Dimensions* (USA, 2009), h.3

Kemudian, berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Widayanti dalam penelitiannya yang berjudul “Hubungan pemberdayaan pegawai dengan peningkatan produktivitas pegawai (studi kasus pada bagian fiber dan radio acces maintenance PT. Telekomunikasi Bandung)”, menyimpulkan bahwa :

1. Pemberdayaan pegawai mempunyai kontribusi positif terhadap peningkatan produktivitas kerja pegawai di Fiber dan Radio Acces Mintenance PT. Telekomunikasi Bandung
2. Kontribusi pemberdayaan terhadap peningkatan produktivitas kerja pegawai di Fiber dan Radio Acces Mintenance PT. Telekomunikasi Bandung adalah positif, yang berarti apabila pemberdayaan pegawai ditingkatkan, maka akan diikuti peningkatan produktivitas kerja pegawai. Berarti terdapat hubungan yang signifikan antara pemberdayaan dengan peningkatan produktivitas kerja pegawai di bagian Fiber dan Radio Acces Mintenance PT. Telekomunikasi Bandung.⁵²

Jadi Pemberdayaan adalah pedelegasian dan kebebasan yang diberikan pimpinan kepada karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Kemudian, pemberdayaan dapat diukur dengan indikator pemberdayaan yaitu delegasi, dengan sub indikator wewenng dan tanggung jawab, mengembangkan tugas, kreatif, dan membuat keputusan.

⁵²Widayanti, *Hubungan pemberdayaan pegawai dengan peningkatan produktivitas pegawai (studi kasus pada bagian fiber dan radio acces maintenance PT. Telekomunikasi Bandung)*, Jurnal Ilmu Administrasi Vol. IV No. 3, 2007 : 233– 254

B. Kerangka Berfikir

Karyawan merupakan aset terpenting yang menggerakkan jalannya roda dalam sebuah perusahaan. Dalam mencapai tujuan maka perusahaan memanfaatkan sumber daya yang ada untuk dikembangkan yaitu salah satunya memberdayakan karyawannya agar mereka memiliki kualitas yang lebih baik dalam memajukan keberhasilan perusahaan sehingga dapat meningkatkan produktivitas karyawan.

Untuk memperoleh hasil kerja yang maksimal, karyawan dituntut untuk mempunyai produktivitas kerja yang tinggi, maka dalam menyelesaikan tugas yang diberikan dapat terselesaikan dengan baik. Oleh karena itu dibutuhkan kemampuan dan keterampilan karyawan dalam memanfaatkan segala macam sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan secara efektif dan efisien sehingga dengan upaya tersebut akan memberikan dampak yang positif bagi perusahaan karena meningkatnya produktivitas karyawan.

Hal-hal yang mempengaruhi produktivitas karyawan antara lain, lingkungan kerja, motivasi kerja, gaya kepemimpinan, komitmen karyawan, dan pemberdayaan.

Dengan diberdayakan karyawan maka akan mempengaruhi produktivitas karyawan yang tinggi. Dalam hal ini karyawan merasa dihormati dan dihargai karena pimpinan menganggap karyawannya mampu dalam mengerjakan tugas-tugas yang dibebankan. Serta diberikan kepercayaan penuh untuk menyelesaikan pekerjaannya sehingga karyawannya

akan lebih leluasa untuk menuangkan ide, gagasan dan pendapat dalam mengambil sebuah keputusan yang tepat. Karyawan yang tidak diberdayakan akan membuat mereka tidak bisa berkembang untuk mengembangkan ide-ide kreatif, serta karyawan akan merasa pimpinannya tidak memiliki kepercayaan bahwa karyawannya mampu dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan. Hal tersebut mempengaruhi produktivitas karyawan yang rendah.

C. Perumusan Hipotesis

Berdasarkan kerangka berfikir yang telah diuraikan di atas, maka rumusan hipotesis yang diajukan adalah terdapat hubungan yang positif antara pemberdayaan dengan produktivitas karyawan. Semakin tinggi pemberdayaan yang dilaksanakan perusahaan semakin tinggi produktivitas karyawan.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang ada, maka tujuan penelitian ini ialah untuk mendapatkan pengetahuan yang tepat untuk memperoleh data empiris dan fakta-fakta yang tepat, sah, valid, serta dapat dipercaya dan diandalkan tentang hubungan antara Pemberdayaan dengan Produktivitas karyawan bagian marketing PT Batavia Bintang Berlian Showroom Mitsubishi Kelapa Gading.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Tempat penelitian dilaksanakan di PT Batavia Bintang Berlian Showroom Mitsubishi yang beralamat di Jl. Boulevard Timur Raya blok NE no 38 D Kelapa Gading, Jakarta Utara. Alasan peneliti melakukan penelitian di perusahaan tersebut karena berdasarkan survei awal yang peneliti lakukan bahwa di dalam perusahaan tersebut terdapat masalah mengenai pemberdayaan. Selain itu, karena faktor keterjangkauan, yaitu karena kesediaan perusahaan tersebut, khususnya dibagian marketing, sehingga memudahkan proses pengambilan data untuk penelitian.

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian dilakukan selama dua bulan, terhitung dari bulan April 2013 sampai dengan Juni 2013. Waktu tersebut merupakan waktu yang tepat untuk melaksanakan penelitian, karena jadwal perkuliahan peneliti sudah tidak padat, sehingga akan mempermudah peneliti dalam melakukan penelitian dan peneliti dapat mencurahkan perhatian pada pelaksanaan penelitian.

C. Metode Penelitian

Metode penelitian merupakan “Cara ilmiah yang digunakan untuk mendapatkan data dengan tujuan tertentu”⁵³. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah survei dengan pendekatan korelasional. Alasan peneliti menggunakan metode ini karena sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai, yaitu untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Metode survei adalah :

Metode yang digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan), peneliti melakukan pengumpulan data, misalnya dengan mengedarkan kuesioner, tes dan wawancara terstruktur⁵⁴.

Korelasi berarti ‘Hubungan timbal balik’⁵⁵. Adapun alasan menggunakan pendekatan korelasional adalah untuk menemukan ada tidaknya hubungan dan apabila ada, berapa erat hubungan, serta berarti atau

⁵³Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan* (Bandung:Alfabeta.2010).h.3

⁵⁴*Ibid*,h.12

⁵⁵Sutrisno. *Metodologi Research*(Yogyakarta: Andi.2004). h.299

tidaknya hubungan tersebut. Dengan pendekatan korelasional dapat dilihat hubungan antara dua variabel, yaitu variabel bebas (pemberdayaan) yang diberi simbol X sebagai variabel yang mempengaruhi variabel terikat (produktivitas kerja) diberi simbol Y sebagai variabel yang dipengaruhi.

D. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

“Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”⁵⁶.

Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan PT Batavia Bintang Berlian Showroom Mitsubishi. Populasi terjangkaunya adalah karyawan bagian marketing yang berjumlah 55 orang dengan alasan setelah dilakukan survei awal, karyawan pada bagian marketing PT Batavia Bintang Berlian Showroom Mitsubishi Kelapa Gading mengalami tingkat pemberdayaan yang rendah.

“Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”⁵⁷.

Sampel diambil sebanyak 48 orang karyawan bagian marketing, berdasarkan tabel penentuan jumlah sampel dari Issac dan Michael dengan taraf kesalahan 5 %. Teknik ini digunakan dengan harapan dapat terwakilinya data dari populasi tersebut.

⁵⁶Sugiyono. Metode Penelitian Pendidikan, *Op.cit*, h. 117

⁵⁷*Ibid*. h.118

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik acak sederhana (*simple random sampling*). Teknik ini digunakan dengan pertimbangan bahwa seluruh populasi yang akan peneliti teliti memiliki karakteristik yang dapat dianggap homogen. Selain itu, dengan teknik tersebut maka seluruh populasi terjangkau yang peneliti teliti memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih. Yaitu, dengan cara melakukan undian dari seluruh populasi terjangkau yang ada.

E. Instrumen Penelitian

Penelitian ini meneliti dua variabel yaitu Pemberdayaan (variabel X) dan Produktivitas Kerja (variabel Y). Adapun instrument untuk mengukur kedua variabel tersebut akan dijelaskan sebagai berikut:

1. Produktivitas Karyawan (Variabel Y)

a. Definisi Konseptual

Produktivitas karyawan adalah suatu hasil usaha manusia untuk menghasilkan barang dan jasa dengan memanfaatkan sumber daya yang minimal untuk mendapatkan hasil yang maksimal.

b. Definisi Operasional

Produktivitas karyawan merupakan hasil penilaian karyawan individu yang dapat diukur dengan menggunakan data sekunder yang diperoleh dengan membandingkan output berupa hasil penjualan dengan input berupa waktu kerja. Data ini diperoleh dari dokumen yang

ada di PT Batavia Bintang Berlian Showroom Mitsubishi berupa data produktivitas karyawan.

2. Pemberdayaan (Variabel X)

a. Definisi Konseptual

Pemberdayaan adalah pendelegasian dan kebebasan yang diberikan pimpinan kepada karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

b. Definisi Operasional

Pemberdayaan adalah pendelegasian dan kebebasan yang diberikan pimpinan kepada karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya yang dapat diukur dengan menggunakan indikator pemberdayaan yaitu delegasi, dengan sub indikator wewenang dan tanggung jawab, mengembangkan tugas, kreatif, dan membuat keputusan. Pemberdayaan dapat diukur dengan menggunakan kuesioner berbentuk skala (*likert*).

c. Kisi – Kisi Instrumen Pemberdayaan

Kisi-kisi instrumen penelitian pemberdayaan yang disajikan ini merupakan kisi-kisi instrumen yang digunakan untuk mengukur pemberdayaan dan juga memberikan gambaran sejauh mana instrumen ini mencerminkan indikator variabel pemberdayaan. Kisi-kisi konsep instrumen yaitu yang digunakan untuk uji coba dan kisi-kisi ini disajikan dengan maksud untuk memberikan informasi mengenai butir-butir yang di drop setelah dilakukan uji validitas dan uji reabilitas serta

analisis butir soal untuk memberikan gambaran sejauh mana instrumen final masih mencerminkan indikator-indikator pemberdayaan. Kisi-kisi instrumen ini dapat dilihat pada tabel III.1

Tabel III.1
Kisi-Kisi Instrumen(Variabel X)
Pemberdayaan

Indikator	Sub Indikator	Butir Uji Coba		Butir Final	
		(+)	(-)	(+)	(-)
Delegasi	Wewenang	1,2,3,4*,5	6	1,3,5	6
	Tanggung Jawab	7,8,9,10,12	11*	7,8,9,10,12	
	Pengembangan Tugas	13,14,16*,18	15,17	13,14,18	15,17
	Kreatif	19,20,21*,22*,24	23	19,20,22,24	23
	Pengambilan keputusan	25,26,27,28,29	30*	25,26,27,28,29	

*)butir yang drop

Untuk mengisi setiap butir pernyataan dalam instrument penelitian, responden dapat memilih salah satu jawaban dari 5 alternatif yang telah disediakan. Dan 5 alternatif jawaban tersebut diberi nilai 1 (satu) sampai 5 (lima) sesuai dengan tingkat jawaban. Alternatif jawaban yang digunakan sebagai berikut:

TABEL III. 2
Skala Penilaian Instrumen Variabel X
Pemberdayaan

No	Alternatif Jawaban	Item Positif	Item Negatif
1.	SangatSetuju (SS)	5	1
2.	Setuju (S)	4	2
3.	Ragu-ragu (RR)	3	3
4.	TidakSetuju (TS)	2	4
5.	SangatTidakSetuju (STS)	1	5

d. Validasi Instrumen Pemberdayaan

Proses pengembangan instrumen pemberdayaan dimulai dengan penyusunan instrumen model Skala Likert yang mengacu pada model indikator-indikator variabel pemberdayaan terlihat pada tabel III.1 yang disebut sebagai konsep instrumen untuk mengukur variabel pemberdayaan.

Tahap berikutnya konsep instrumen dikonsultasikan kepada dosen pembimbing berkaitan dengan validitas konstruk, yaitu seberapa jauh butir – butir indikator tersebut telah mengukur indikator dari variabel pemberdayaan sebagaimana tercantum pada tabel III.2. Setelah konsep instrumen disetujui, langkah selanjutnya adalah instrumen diuji cobakan kepada karyawan bagian marketing di PT Batavia Bintang Berlian Showroom Mitsubishi cabang Pulo Gadung.

Proses validasi dilakukan dengan menganalisis data hasil uji coba instrumen, yaitu validitas butir dengan menggunakan koefisien korelasi antara skor butir dengan skor total instrumen. Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$r_{it} = \frac{\sum x_{it}}{\sqrt{\sum x_i^2 \sum x_t^2}} \quad 58$$

Dimana :

r_{it} = Koefisien skor butir dengan skor total instrumen

x_i = Deviasi skor butir dari X_i

x_t = Deviasi skor dari X_t

⁵⁸ Djaali dan Pudji Muljono, *Pengukuran Dalam Bidang Pendidikan* (Jakarta : Grasindo,2008). p.86

Kriteria batas minimum pernyataan yang diterima adalah $r_{tabel} = 0.361$, jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir pernyataan dianggap valid. Sedangkan, jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir pernyataan dianggap tidak valid, yang kemudian butir pernyataan tersebut tidak digunakan atau harus di drop.

Berdasarkan hasil uji validitas variabel pemberdayaan karyawan dengan menggunakan rumus *Product Moment* terhadap 30 responden, maka diketahui 6 instrumen yang drop dari 30 instrumen. Sehingga total instrumen final pemberdayaan karyawan menjadi 24 butir pernyataan.

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

Uji reliabilitas dengan rumus *Alpha Cronbach*, yaitu :

$$r_{ii} = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum si^2}{st^2} \right] \quad 59$$

Dimana :

- r_{ii} = Reliabilitas instrumen
- k = Banyak butir pernyataan (yang valid)
- $\sum si^2$ = Jumlah varians skor butir
- st^2 = Varian skor total

Varians butir itu sendiri dapat diperoleh dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

⁵⁹*Ibid.* 89

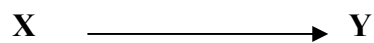
$$S_t^2 = \frac{\sum Xi^2 - \frac{(\sum Xi)^2}{n}}{n} \quad 60$$

Dimana : S_t^2 = Simpangan baku
 n = Jumlah populasi
 $\sum Xi^2$ = Jumlah kuadrat data X
 $\sum Xi$ = Jumlah data

Sedangkan diketahui nilai reliabilitas variabel pemberdayaan karyawan dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach* adalah 0,877. Dari hasil tersebut dapat diinterpretasikan bahwa variabel pemberdayaan karyawan memiliki reliabilitas yang tinggi (lihat tabel interpretasi reliabilitas pada perhitungan reliabilitas lampiran 9 hal 87).

F. Konstelasi Hubungan antara Variabel

Sesuai dengan hipotesis yang diajukan bahwa terdapat hubungan positif antara variabel X (Pemberdayaan Karyawan) dengan variabel Y (Produktivitas Karyawan). Maka konstelasi hubungan antara variabel X dan variabel Y dapat digambarkan sebagai berikut:



Keterangan:

Variabel Bebas (**X**) : Pemberdayaan Karyawan

Variabel Terikat (**Y**) : Produktivitas Karyawan

\longrightarrow : Arah Hubungan

⁶⁰Burhan Nurgiyanto, Gunawan dan Marzuki, *Statistik Terapan Untuk Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial* (Yogyakarta : Gajah Mada University Pers, 2004), hal. 350

G. Teknik Analisis Data

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

1. Mencari Persamaan Regresi

Mencari persamaan regresi dengan rumus:

$$\hat{Y} = a + bX \quad ^{61}$$

Dimana Koefisien a dan b dapat dicari dengan rumus sebagai berikut.⁶²

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

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

Dimana:

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

$$\sum y^2 = \sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{n}$$

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

Keterangan:

\hat{Y} = Persamaan regresi

a = Konstanta

b = Koefisien arah regresi

2. Uji Persyaratan Analisis

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

Sebelum data yang diperoleh dipakai dalam perhitungan, data tersebut diuji terlebih dahulu untuk mengetahui apakah data tersebut

⁶¹ Sudjana, *Metoda Statistik* (Bandung :PT Tarsito, 2001), hal. 312

⁶² *Ibid*, p. 315

berdistribusi normal atau tidak, yaitu dengan uji Liliefors, pada taraf signifikan (α) = 0,05.

Dengan hipotesis statistik:

Ho : Galat Taksiran Regresi Y atas X berdistribusi normal

H₁ : Galat Taksiran Regresi Y atas X tidak berdistribusi normal

Kriteria pengujian:

Terima Ho jika $L_{hitung} < L_{tabel}$ berarti galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi normal.

Tolak Ho jika $L_{hitung} > L_{tabel}$ berarti galat taksiran regresi Y atas X tidak berdistribusi normal.

b. Uji Linearitas Regresi

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

Dengan hipotesis statistika:

Ho : $Y = \alpha + \beta X$

Hi : $Y \neq \alpha + \beta X$

Kriteria pengujian:

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

Untuk mengetahui keberartian dan linearitas persamaan regresi di atas digunakan tabel ANAVA pada tabel III.3 berikut ini:⁶³

⁶³*Ibid*, p. 332

Tabel III.3
DAFTAR ANALISIS VARIANS
UNTUK UJI KEBERARTIAN DAN LINEARITAS REGRESI

Sumber Varians	Bebas (db)	Jumlah Kuadrat (JK)	Rata-Rata Jumlah Kuadrat (RJK)	Fhitung (Fo)	Ftabel (Ft)
Total (T)	N	ΣY^2	-	-	-
Regresi (a)	L	$\frac{(\Sigma Y)^2}{n}$	-	-	-
Regresi (b/a)	L	$b(\Sigma xy)$	$\frac{JK(b)}{db(b)}$	$\frac{RJK(b)}{RJK(s)}$	Fo>Ft Maka regresi berarti
Sisa (s)	n - 2	$JK(T) - JK(a) - JK(b/a)$	$\frac{JK(s)}{db(s)}$	-	-
Tuna Cocok (TC)	k - 2	$JK(s) - JK(G)$	$\frac{JK(TC)}{db(TC)}$	$\frac{RJK(TC)}{RJK(G)}$	Fo<Ft Maka regresi linier
Galat (G)	n- k	$JK(G) = \sum Y^2 - \frac{(\Sigma Y)^2}{n}$	$\frac{JK(G)}{db(G)}$	-	-

Keterangan : *) Persamaan regresi berarti
 ns) persamaan regresi linier/*not significant*

3. Uji Hipotesis

a. Uji Keberartian Regresi

Uji keberartian regresi ini digunakan untuk mengetahui apakah persamaan regresi yang diperoleh berarti atau tidak berarti, dengan kriteria pengujian bahwa regresi sangat berarti apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$.

Dengan hipotesis statistik :

$$H_0 : \beta = 0$$

$$H_1 : \beta \neq 0$$

Kriteria Pengujian :

Regresi dinyatakan positif signifikan jika $F_{hitung} > F_{tabel}$

b. Perhitungan Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh variabel X terhadap variabel Y (besar kecilnya pengaruh antara kedua variabel), maka menghitung r_{xy} dapat menggunakan rumus r_{xy} *Product Moment* dan Karl Pearson, dengan rumus sebagai berikut:

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

Dimana:

r_{xy} = Tingkat keterkaitan hubungan

$\sum X$ = Jumlah skor dalam sebaran X

$\sum Y$ = Jumlah skor dalam sebaran Y

c. Uji Keberartian Koefisien Korelasi (Uji-t)

Untuk mengetahui keberartian pengaruh antara kedua variabel digunakan uji-t, dengan rumus sebagai berikut:⁶⁴

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

Dimana:

T_{hitung} = Skor signifikan koefisien korelasi

r_{xy} = Koefisien korelasi product moment

n = banyaknya sampel/data

⁶⁴*Ibid*, p. 377

Hipotesis statistik:

$H_0 : \rho \leq 0$

$H_1 : \rho > 0$

Dengan kriteria pengujian:

Koefisien korelasi dinyatakan signifikan jika $t_{hitung} > t_{tabel}$

Koefisien korelasi dilakukan pada taraf signifikan ($\alpha=0,05$) dengan derajat kebebasan (dk) = $n-2$.

d. Perhitungan Koefisien Determinasi

Selanjutnya dilakukan perhitungan koefisien determinasi (penentu) yaitu untuk mengetahui persentase besarnya variasi variabel Y ditentukan oleh variabel X dengan menggunakan rumus koefisien determinasi sebagai berikut:

$$KD = r_{xy}^2 \text{ }^{65}$$

Dimana :

KD = Koefisien determinasi

r_{xy} = Koefisien korelasi *product moment*

⁶⁵Sugiyono, *Statistika untuk Penelitian*(Bandung : Alfabeta, 2007), p.231

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data

Deskripsi data hasil penelitian dimaksudkan untuk memberikan gambaran umum mengenai hasil pengolahan data yang didapat dari dua variabel dalam penelitian ini, yaitu pemberdayaan karyawan terhadap produktivitas karyawan. Skor yang akan disajikan adalah skor yang telah diolah dari data mentah dengan menggunakan statistik deskriptif yaitu skor rata-rata dan simpangan baku atau standar deviasi.

Berdasarkan jumlah variabel dan merujuk pada masalah penelitian, maka deskripsi data dikelompokkan menjadi dua bagian sesuai dengan jumlah variabel penelitian. Kedua bagian tersebut adalah pemberdayaan karyawan variabel bebas dan produktivitas karyawan sebagai variabel terikat. Hasil perhitungan statistik deskriptif masing-masing variabel secara lengkap dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Data Produktivitas Karyawan (Variabel Y)

Data kinerja karyawan diperoleh melalui data langsung yang didapatkan dari bagian marketing pada PT Batavia Bintang Berlian Showroom Mitsubishi selama enam bulan. Dari data tersebut diperoleh nilai terendah yaitu 69 sedangkan nilai tertinggi yaitu 81. Rata-rata variabel Y diperoleh sebesar 75,69, varians (s^2) sebesar 7,794 dan

simpangan baku sebesar 2,792 (Proses perhitungan terlihat pada lampiran 20 halaman 104).

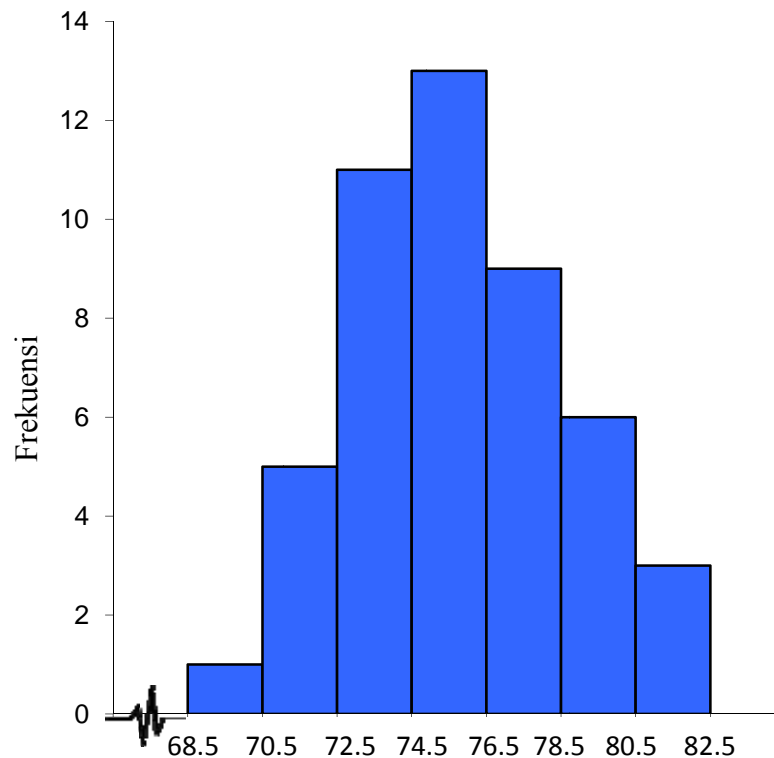
Distribusi frekuensi data produktivitas karyawan dapat dilihat pada tabel IV.1, di mana rentang skor adalah 12, banyak kelas adalah 7 dan panjang interval adalah 2 (proses perhitungan terdapat pada lampiran 16).

Tabel IV.1
Distribusi Frekuensi Produktivitas Karyawan (Variabel Y)

Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frek. Absolut	Frek. Relatif
69 - 70	68,5	70,5	1	2,1%
71 - 72	70,5	72,5	5	10,4%
73 - 74	72,5	74,5	11	22,9%
75 - 76	74,5	76,5	13	27,1%
77 - 78	76,5	78,5	9	18,8%
79 - 80	78,5	80,5	6	12,5%
81 - 82	80,5	82,5	3	6,3%
Jumlah			48	100%

Berdasarkan tabel IV.1 dapat dilihat bahwa frekuensi kelas tertinggi variabel produktivitas karyawan, yaitu 13 yang terletak pada interval ke-4, yakni antara 75-76 dengan frekuensi relatif sebesar 27,1%. Sementara frekuensi terendahnya, yaitu 1 yang terletak pada interval pertama yakni antara 69-70 dengan frekuensi relatif 2,1%.

Untuk mempermudah penafsiran data frekuensi absolut produktivitas karyawan, maka data ini digambarkan sebagai berikut:



Gambar IV.1: Grafik Histogram Produktivitas Karyawan (variabel Y)

2. Data Pemberdayaan Karyawan (Variabel X)

Data Pemberdayaan Karyawan diperoleh melalui pengisian instrumen penelitian berupa kuesioner yang diisi oleh 48 orang karyawan bagian marketing pada PT Batavia Bintang Berlian Showroom Mitsubishi sebagai responden.

Berdasarkan data yang terkumpul, diperoleh skor terendah 65 dan skor tertinggi adalah 112, jumlah skor adalah 4259, sehingga rata-rata skor Pemberdayaan Karyawan (X) sebesar 88,73 varians (S^2) sebesar 124,287 dan simpangan baku (S) sebesar 11,148 (proses perhitungan terdapat pada lampiran 20 halaman 104).

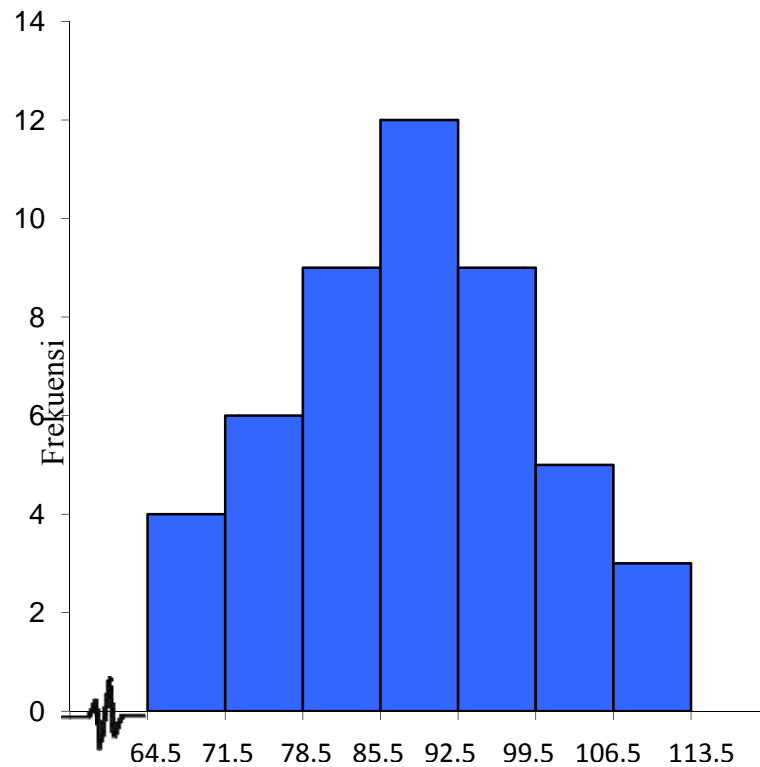
Distribusi frekuensi data Pemberdayaan Karyawan dapat dilihat pada tabel IV.2, di mana rentang skor adalah 47, banyak kelas adalah 7 dan panjang interval adalah 7 (proses perhitungan terdapat pada lampiran 15 halaman 99).

Tabel IV.2
Distribusi Frekuensi Pemberdayaan Karyawan (Variabel X)

Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frek. Absolut	Frek. Relatif
65 - 71	64,5	71,5	4	8,3%
72 - 78	71,5	78,5	6	12,5%
79 - 85	78,5	85,5	9	18,8%
86 - 92	85,5	92,5	12	25,0%
93 - 99	92,5	99,5	9	18,8%
100 - 106	99,5	106,5	5	10,4%
107 - 113	106,5	113,5	3	6,3%
Jumlah			48	100%

Berdasarkan tabel IV.2 dapat dilihat bahwa frekuensi kelas tertinggi variabel Pemberdayaan Karyawan yaitu 12 yang terletak pada interval ke-4, yakni antara 86-92 dengan frekuensi relatif sebesar 25,0%. Sementara frekuensi terendahnya, yaitu 3 yang terletak pada interval terakhir, yakni antara 107-113 dengan frekuensi relatif 6,3%.

Untuk mempermudah penafsiran data frekuensi absolut Pemberdayaan Karyawan, maka data ini digambarkan sebagai berikut:



Gambar IV.2: Grafik Histogram Pemberdayaan Karyawan (Variabel X)

Berdasarkan hasil rata-rata hitung skor masing-masing sub indikator dari indikator delegasi variabel Pemberdayaan Karyawan terlihat bahwa sub indikator yang memiliki skor tertinggi adalah sub indikator berupaya kreatif yaitu sebesar 20,50%. Selanjutnya, sub indikator tanggung jawab sebesar 20,48%, sub indikator pengambilan keputusan sebesar 20%, sub indikator pengembangan tugas sebesar 19,75%, dan skor terendah adalah sub indikator wewenang sebesar 19,27%. (proses perhitungan terdapat pada lampiran 35 halaman 124). Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel IV.3.

Untuk sub indikator kreatif dalam indikator delegasi mempunyai pengaruh cukup besar terhadap pemberdayaan karyawan , yaitu sebesar

20,50%. Sedangkan, sub indikator wewenang dalam indikator delegasi mempunyai pengaruh yang paling sedikit terhadap pemberdayaan karyawan, yaitu sebesar 19,27%.

Tabel IV.3
Rata-rata Hitung Skor Sub Indikator Pemberdayaan Karyawan

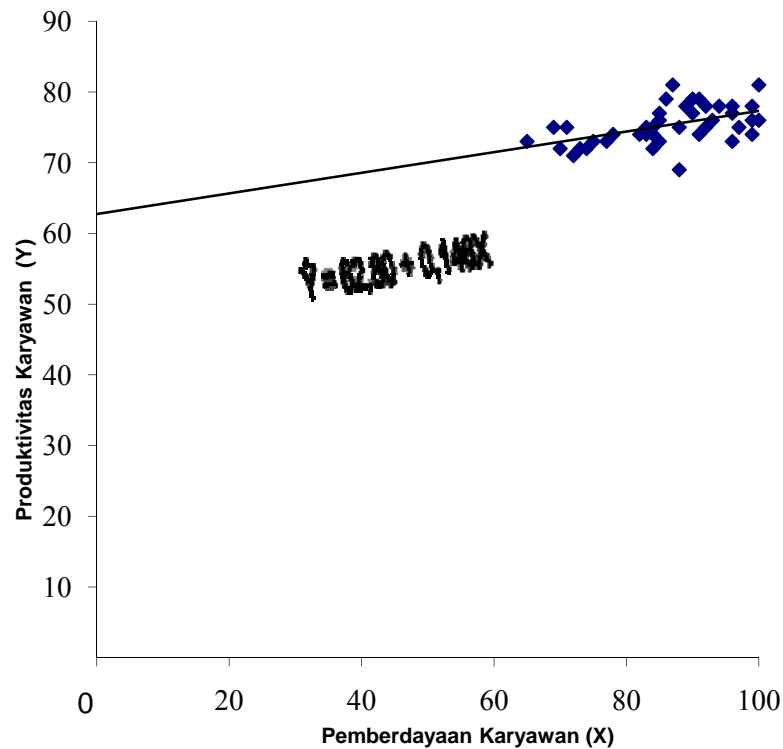
Indikator	Delegasi				
	Wewenang	Tanggung Jawab	Pengembangan Tugas	Kreatif	Pengambilan Keputusan
Jml Soal	4	5	5	5	5
Skor/ Persentase	683 19,27%	907 20,48%	875 19,75%	908 20,50%	886 20%

B. Analisis Data

1. Persamaan Garis Regresi

Analisis regresi linear sederhana terhadap pasangan data penelitian antara pemberdayaan karyawan terhadap produktivitas karyawan menghasilkan koefisien arah regresi sebesar 0,146 dan menghasilkan konstanta sebesar 62,75. Dengan demikian, bentuk hubungan antara pemberdayaan karyawan terhadap produktivitas karyawan memiliki persamaan regresi $\hat{Y} = 62,75 + 0,146 X$. Selanjutnya, persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu skor pemberdayaan karyawan (X) akan mengakibatkan peningkatan produktivitas karyawan (Y) sebesar 0,146 skor pada konstanta 62,75 (proses perhitungan terdapat di lampiran 21 halaman 105).

Persamaan garis regresi $\hat{Y} = 62,75 + 0,146 X$ dapat dilukiskan pada grafik berikut ini :



Gambar IV.3: Persamaan Regresi $\hat{Y} = 62,75 + 0,146 X$

2. Pengujian Persyaratan Analisis

a. Uji Normalitas Galat Taksiran Regresi Y atas X

Dalam perhitungan pengujian persyaratan analisis 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 Lilliefors pada taraf signifikansi ($\alpha = 0,05$), untuk sampel sebanyak 48 karyawan dengan kriteria pengujian berdistribusi normal

apabila $L_{hitung} (L_o) < L_{tabel} (L_t)$ dan jika sebaliknya, maka galat taksiran regresi Y atas X tidak berdistribusi normal.

Hasil perhitungan Uji Lilliefors menyimpulkan bahwa taksiran regresi Y atas X berdistribusi normal. Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil perhitungan $L_o = 0,057$ sedangkan $L_t = 0.128$. Ini berarti $L_o < L_t$ (perhitungan terdapat pada lampiran 27 halaman 114). Untuk lebih jelasnya hasil perhitungan tersebut dapat dilihat pada tabel IV.4, sebagai berikut:

Tabel IV.4
Hasil Uji Normalitas Galat Taksiran

No.	Galat Taksiran	L_o	$L_{tabel} (0.05)$	Keputusan	Keterangan
1	Y atas X	0,057	0.128	Terima Ho	Normal

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

b. Uji Linearitas Regresi

Untuk tabel distribusi F yang digunakan untuk mengukur linearitas regresi dengan dk pembilang $(k-2) = 31$ dan dk penyebut $(n-k) = 15$ dengan $\alpha = 0,05$ diperoleh $F_{hitung} = 0,89$ sedangkan $F_{tabel} = 2,25$. Ini berarti $F_{hitung} < F_{tabel}$. Untuk lebih jelasnya hasil perhitungan tersebut dapat dilihat pada tabel IV.5. (perhitungan terdapat pada lampiran 30 halaman 119).

3. Pengujian Hipotesis Penelitian

Dalam uji hipotesis terdapat uji keberartian regresi yang bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi yang digunakan berarti atau tidak. Kriteria pengujian, yaitu H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan H_0 ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, di mana H_0 adalah model regresi tidak berarti dan H_a adalah model regresi berarti atau signifikan, maka dalam hal ini kita harus menolak H_0 .

Berdasarkan hasil perhitungan F_{hitung} sebesar 23,61 dan untuk F_{tabel} sebesar 4,05. Jadi dalam pengujian ini dapat disimpulkan bahwa F_{hitung} $23,61 > F_{tabel}$ 4,05, ini berarti H_0 ditolak dan sampel dinyatakan memiliki regresi berarti (proses perhitungan terdapat pada lampiran 29 halaman 117). Pengujian dilakukan dengan tabel ANAVA.

Tabel IV. 5
Anava Untuk Keberartian dan Linearitas Persamaan Regresi
Pemberdayaan Karyawan dengan Ptoduktivitas Kerja
 $\hat{Y} = 62,75 + 0,146 X$

Sumber Varians	dk	Jumlah Kuadrat (JK)	Rata-rata Jumlah Kuadrat (RJK)	F_{hitung}	F_{tabel}
Total	48	275339,00			
Regresi (a)	1	274972,69		23,61*	4,05
Regresi (b/a)	1	124,25	124,25		
Sisa	46	242,06	5,26		
Tuna Cocok Galat Kekeliruan	31	156,73	5,06	0,89 ^{ns}	2,25
	15	85,33	5,69		

Keterangan: *)Persamaan regresi berarti karena F_{hitung} (23,61) $>$ F_{tabel} (4,05)
 ns) Persamaan regresi linear karena F_{hitung} (0.89) $<$ F_{tabel} (2,25)

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

Hasil perhitungan koefisien korelasi antara pemberdayaan karyawan terhadap produktivitas karyawan diperoleh koefisien korelasi sederhana $r_{xy} = 0,582$ (proses perhitungan dapat dilihat pada lampiran 32). Untuk uji signifikansi koefisien korelasi disajikan pada tabel IV.6

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

Koefisien antara X dan Y			
Koefisien Korelasi	Koefisien Determinasi	t_{hitung}	t_{tabel}
0,582	33,9%	4,86	1,68

Keterangan : Koefisien korelasi signifikan ($t_{hitung} > t_{tabel}$) = $4,86 > 1,68$

Berdasarkan pengujian signifikansi koefisien korelasi antara pemberdayaan karyawan terhadap produktivitas karyawan sebagaimana terlihat pada tabel IV.6 di atas diperoleh $t_{hitung} = 4,86 > t_{tabel} = 1,68$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa koefisien korelasi sederhana $r_{xy} = 0,582$ adalah signifikan. Artinya dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan yang positif antara pemberdayaan karyawan terhadap produktivitas karyawan. Koefisien determinasi $r_{xy} = (0,582)^2 = 0,339$ berarti sebesar 33,9% produktivitas karyawan bagian marketing pada PT Batavia Bintang Berlian Showroom Mitsubishi ditentukan oleh pemberdayaan karyawan (Proses perhitungan dapat terlihat pada lampiran 34 halaman 123).

C. Interpretasi Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dijelaskan sebelumnya, diketahui adanya hubungan yang positif antara pemberdayaan karyawan dengan produktivitas karyawan pada karyawan bagian marketing pada PT Batavia Bintang Berlian Showroom Mitsubishi. Dari perhitungan itu pula maka dapat diinterpretasikan bahwa pemberdayaan karyawan mempengaruhi produktivitas karyawan, atau semakin tinggi pemberdayaan karyawan maka semakin meningkat pula produktivitas karyawan pada bagian marketing pada PT Batavia Bintang Berlian Showroom Mitsubishi.

D. Keterbatasan Penelitian

Peneliti menyadari bahwa penelitian ini tidak sepenuhnya sampai pada tingkat kebenaran yang mutlak. Dan disadari juga bahwa masih banyak kekurangan yang dilakukan selama melakukan penelitian ini, yaitu keterbatasan faktor yang diteliti yakni hanya mengenai hubungan antara pemberdayaan karyawan dengan produktivitas karyawan. Sementara produktivitas karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor dan hanya pada karyawan bagian marketing pada PT Batavia Bintang Berlian Showroom Mitsubishi sebagai populasi, populasi terjangkau dan sampel.

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, maka peneliti dapat mengambil kesimpulan bahwa hipotesis penelitian terdapat hubungan positif antara pemberdayaan karyawan dengan produktivitas karyawan pada bagian marketing pada PT Batavia Bintang Berlian Showroom, yang artinya semakin tinggi pemberdayaan karyawan maka akan semakin meningkat produktivitas karyawan sehingga tujuan karyawan dalam mencapai hasil yang optimal akan lebih baik.

Pada variabel pemberdayaan karyawan dengan indikator delegasi, sub indikator yang paling dominan menentukan produktivitas karyawan atau nilai skor tertinggi yaitu kreatif. Dapat disimpulkan pula bahwa variabel produktivitas karyawan disebabkan oleh faktor-faktor lainnya, yaitu Lingkungan kerja, Motivasi kerja, Gaya kepemimpinan, dan Komitmen karyawan.

B. Implikasi

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan diatas bahawa terdapat hubungan positif antara pemberdayaan karyawan dengan produktivitas karyawan pada PT Batavia Bintang Berlian Showroom. Hal ini membuktikan bahwa besarnya pemberdayaan karyawan cukup memiliki peran

yang sangat penting dalam menentukan peningkatan produktivitas karyawan itu sendiri.

Setiap perusahaan pada hakikatnya menginginkan tingkat produktivitas karyawan yang baik. Hal tersebut dapat dilihat dari besarnya peran pemberdayaan karyawan di perusahaan tersebut. Oleh karena itu, perusahaan semaksimal mungkin harus menerapkan pemberdayaan karyawan dengan baik. Hal ini diutarakan karena menurut hasil perolehan skor rata-rata, sub indikator kreatif dalam pemberdayaan karyawan adalah yang tertinggi, yaitu sebesar 20,50%. Sedangkan pada pemberdayaan karyawan sub indikator terendah adalah wewenang dengan presentase 19,27%.

Besar variasi produktivitas karyawan ditentukan oleh terjadinya pemberdayaan karyawan sebesar 33,9%. Ternyata bahwa bentuk hubungan pemberdayaan karyawan (X) adalah linier dan signifikan dengan nilai regresi signifikan F hitung (23,61) > F tabel (4,05) dan nilai regresi linier F hitung (0,89) < F tabel (2,25).

Implikasi dari penelitian ini adalah pemberdayaan karyawan memiliki pengaruh yang positif terhadap produktivitas karyawan, artinya semakin baik pemberdayaan karyawan yang diterapkan di perusahaan maka produktivitas karyawan yang dicapai oleh perusahaan tersebut semakin baik. Oleh karena itu, PT Batavia Bintang Berlian Showroom harus memberikan pendelegasian pekerjaan kepada karyawan, agar karyawan memiliki tingkat tanggung jawab yang besar hal ini dapat meningkatkan produktivitas karyawan tersebut.

C. Saran

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

1. Perusahaan, hendaknya memperhatikan sejauh mana tingkat pemberdayaan para karyawannya untuk memperoleh hasil kerja yang maksimal, karyawan dituntut untuk mempunyai produktivitas kerja yang tinggi, maka dalam menyelesaikan tugas yang diberikan dapat terselesaikan dengan baik. Dengan diberdayakan karyawan maka akan mempengaruhi produktivitas karyawan yang tinggi. Dalam hal ini karyawan merasa dihormati dan dihargai karena pimpinan menganggap karyawannya mampu dalam mengerjakan tugas-tugas yang dibebankan. Serta diberikan kepercayaan penuh untuk menyelesaikan pekerjaannya sehingga karyawannya akan lebih leluasa untuk menuangkan ide, gagasan dan pendapat dalam mengambil sebuah keputusan yang tepat.
2. Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, bahwa dalam menyikapi pemberdayaan karyawan melalui indikator delegasi dengan sub indikator wewenang yang memiliki presentase terendah sebesar 19,27%, sebaiknya perusahaan lebih memberikan kepercayaan kepada karyawannya dalam pendelegasian wewenang serta tanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan menggunakan inisiatif dari karyawan-karyawannya agar mereka dapat terus mengembangkan kreatifitasnya dan atasan menginformasikan visi perusahaan untuk masa depan, sehingga mempunyai tujuan yang sama dengan karyawannya, sedangkan untuk sub

indikator kreatif yang memiliki presentase tertinggi yaitu sebesar 20,50% untuk itu sebaiknya kreatifitas yang dimiliki karyawan harus tetap diperhatikan dan dipertahankan oleh perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Bailey, Timothy L. *Organization Culture and Micro Empowerment Dimensions*. USA. 2009.
- Bartol, Kathryn, Margareth Tein, Graham Matthews dan David Marthin. *Management*. Australia : McGraw Hill. 2003.
- Bohlander, George dan Scoot Snell. *Managing Human Resources*. USA : Thomson South Western. 2004.
- Boone E., Louise dan David Kurtz. *Pengantar Bisnis*. Jakarta : Erlangga. 2002.
- Buchanan, Davis dan Andrzej Huczynski. *Organizational Behaviour An Introductory Text*. England:Practice Hall. 2004.
- Cardoso Gomes, Faustino. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Andi. 2005.
- Daft, Richard L. *Management Sixth Edition International*. USA: Thomson South Western. 2003.
- . *New Era of Management Second Edition*. Thomson South Western. 2008 .
- Dess, Gregory G , G.T.Lumpkin, dan Alan B.Eisner. *Strategic Management Text and Cases Fourth Edition*. USA : McGraw Hill. 2008.
- Evall, James R. *Total Quality, Management, Organizational and Strategy*. Canada: Thomson South-Western. 2005.
- Griffin, Ricky W dan Ronald J Ebert. *Business Seventh Edition*. USA: Prentice Hall. 2004.
- Hill, Charles W.L dan Gareth R Jones. *Strategic Management An Integrated Approach*. New York: Houghton Mifflin Company. 2007.
- Jackson, Susan E dan Randall S. Schuler. *Managing Human Resources Throught Strategic Partnership Eight Edition*. Canada : Thomson South Western. 2003.
- Jones, Gareth R dan Jennifer M George. *Essential of Contemporary Management*. Singapore : McGraw Hill. 2003.

- Kinicki, Angelo dan Brian K.Williams. *Management A Partical Introduction*. New York : McGraw Hill. 2003.
- Longenecter, Justin G., Carlos W.Moore dan J.Williams Petty. *Small Business Management*. USA:Thomson South Western. 2003.
- Luthans, Fred. *Organizational Behavior*. Singapore : McGraw Hill. 2008.
- McShane, Steve L dan Marry Ann Von Glinow. *Organizational Behavior*. USA:McGraw Hill. 2003.
- Muljono, Pudji dan Djalli. *Pengukuran Dalam Bidang Pendidikan*. Jakarta : Grasindo. 2008.
- Mullins, Laurie J. *Management and Organizational Behaviour Seventh Edition*. London:Prentice Hall. 2005.
- Nasution, M.Nur. *Manajemen Mutu Terpadu*. Jakarta: Ghalia Indonesia. 2005.
- Nurgiyanto, Burhan, Gunawan dan Marzuki. *Statistik Terapan Untuk Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial*. Yogyakarta : Gajah Mada University Pers. 2004.
- Robbins, Stephen P dan Judge. *Organizational Behavior Twelfth edition*. New Jersey: Pearson Hall. 2007.
- Robins, Stephen P dan Mary Coulter. *Management Seventh Edition*. USA : Prentice Hall. 2002.
- Sedarmayanti. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung : Cv Mandar Maju. 2011.
- Sinungan, Muchdarsyah. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara. 2008.
- Sudjana. *Metoda Statistik*. Bandung: PT. Tarsito, 2005.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta, 2010.
- Sutrisno. *Metodologi Research*. Yogyakarta: Andi. 2004.
- Teguh Sulistiani, Ambar. *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*. Yogyakarta : Graha Ilmu. 2009.
- Tisnawati Sule, Ernie dan Kurniawan Saefullah. *Pengantar Manajemen*. Jakarta : Prenada Media. 2006.

- Tjiptoherjanto, Prijono dan Laila Nagib. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : LIPI Press. 2008.
- Tjohardi, Ahmad. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mandar Maju. 2002.
- Tjutju dan Suwatno. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Alfabeta. 2008.
- Umar, Husein. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama. 2005.
- Whetten, David A dan Kim S Cameron. *Developing Management Skill*. USA:McGraw Hill. 2005.
- Wibowo. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT RajaGrafindo. 2007.
- Widayanti. *Hubungan pemberdayaan pegawai dengan peningkatan produktivitas pegawai (studi kasus pada bagian fiber dan radio acces maintenance PT. Telekomunikasi Bandung*. Jurnal Ilmu Administrasi Vol. IV No. 3. 2007.
- Williams, Chuck. *Management USA*: Thomson South Western, 2003.
- <http://www.proquest.com/pqdweb.Productivity's.Up.And.That's.A.Worry.Business.Week>. (diakses dari tanggal 12 Maret 2013)
- <http://www.poskotanews.com/2012/10/23/produktifitas-pekerja-indonesia-masih-rendah>. (diakses dari tanggal 12 Maret 2012)
- <http://www.klikharry.com/2012/11/27/masalah-ekonomi-di-negara-berkembang/>. (diakses dari tanggal 12 Maret 2013)
- <http://news.detik.com/read/2013/03/19/140516/2197893/10/undp-indeks-pembangunan-manusia-ri-naik-ranking-sama-dengan-afsel>. (diakses dari tanggal 19 Maret 2013)
- http://www.medanbisnisdaily.com/news/read/2012/12/09/893/menciptakan_lingkungan_kerja_yang_kondusif/. (diakses dari tanggal 19 Maret 2013)
- <http://heruzi.wordpress.com/2012/07/26/kumpulan-kasus-kasus-nyata-bentuk-prilaku-stres-kerja-motivasi-dan-kepuasan-kerja/>. (diakses dari tanggal 19 Maret 2013)
- <http://kolom.kontan.co.id/news/95.Kompetensi.dan.gaya.kepemimpinan>. (diakses dari tanggal 12 Maret 2013)

<http://www.portalhr.com/people-management/employee-relations/membedah-pandangan-karyawan-indonesia/>. (diakses dari tanggal 12 Maret 2013)

<http://cyberjob.cbn.net.id/cbprtl/cyberjob/detail.Pemberdayaan.tunjang.strategi.korporat>. (diakses dari tanggal 12 Maret 2013)



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 : 1451/UN39.12/KM/2013

3 April 2013

Lamp. : -

Hal : **Permohonan Izin Penelitian untuk Skripsi**

Yth. **Pimpinan PT Batavia Bintang Berlian**

Di tempat

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

N a m a : **Soraya Eka Oktaviani**
Nomor Registrasi : 8105097386
Program Studi : Pendidikan Tata Niaga
Fakultas : Ekonomi
Untuk mengadakan : Penelitian untuk Skripsi

Di : **PT Batavia Bintang Berlian**
Jl. Raya Bekasi Km. 19 Pulogadung

Guna mendapatkan data yang diperlukan dalam rangka Penulisan Skripsi yang berjudul
"Hubungan Antara Pemberdayaan Dengan Produktivitas Karyawan."

Atas perhatian dan kerjasama Saudara, kami ucapkan terima kasih.

Kepala Biro Administrasi
Akademik dan Kemahasiswaan

Drs. Syaifullah
NIP 19570216 198403 1 001

Tembusan :

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



SURAT KETERANGAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menerangkan bahwa:

Nama : Soraya Eka Oktaviani

No registrasi : 8105097386

Program studi : Pendidikan Tata Niaga

Fakultas : Ekonomi

Bahwa benar yang bersangkutan di atas melakukan penelitian pada PT. BATAVIA BINTANG BERLIAN terhitung sejak bulan April 2013 sampai Juni 2013 untuk keperluan penulisan skripsi yang berjudul ***"Hubungan Antara Pemberdayaan Dengan Produktivitas Karyawan"***

Demikian surat keterangan ini di buat untuk di digunakan dengan sebaik-baiknya.

Jakarta, Juni 2013


Wira Anggraini
HRD

MITSUBISHI MOTORS and MITSUBISHI FUSO TRUCK & BUS authorized dealer

PT. BATAVIA BINTANG BERLIAN

PENJUALAN - BENGKEL - SUKU CADANG

Jl Raya Bekasi Km .19 ,Pulogadung - Jakarta Timur 13260

Telp. : (021) 47863456 (Hunting) Fax. : (021) 4715012

E-mail : bataviaberlian@indo.net.id

**INSTRUMENT UJI COBA
PEMBERDAYAAN KARYAWAN**

KUESIONER VARIABEL X (PEMBERDAYAAN)

No. Responden :
 Nama Responden :
 Divisi :

Petunjuk

pilihlah satu yang paling tepat menurut saudara atas pernyataan-pernyataan di bawah ini :

Keterangan

SS : Sangat Setuju
 S : Setuju
 RR : Ragu-Ragu
 TS : Tidak Setuju
 STS : Sangat Tidak Setuju

No	Butir Pertanyaan	SS	S	RR	TS	STS
1	Pimpinan mendelegasikan wewenang kepada saya untuk melakukan suatu pekerjaan					
2	Pendelegasian wewenang yang diberikan pimpinan memberikan kesempatan kepada saya untuk meningkatkan keahlian saya dalam menangani suatu pekerjaan					
3	Saya diberikan wewenang untuk memilih sendiri prosedur kerja saya					
4	Saya dengan senang hati mengerjakan tugas yang didelegasikan pimpinan kepada saya					
5	Pelimpahan wewenang yang diberikan pimpinan kepada saya, saya kerjakan dengan baik					
6	Saya terbebani akan pendelegasian wewenang yang diberikan pimpinan kepada saya					
7	Saya bertanggung jawab penuh dalam menentukan langkah-langkah pekerjaan yang saya ambil					
8	Pelimpahan tanggung jawab atas suatu pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang saya miliki					
9	Pertanggung jawaban penuh atas suatu pekerjaan membuat saya lebih cermat dan teliti dalam melaksanakan pekerjaan saya					
10	Saya bertanggung jawab penuh atas hasil pekerjaan saya					
11	Pelimpahan tanggung jawab atas suatu pekerjaan tidak sesuai dengan kemampuan yang saya miliki					
12	Saya bertanggung jawab dalam proses menyelesaikan tugas yang diberikan pimpinan					
13	Pimpinan mendelegasikan kepada saya dalam rangka mengembangkan tugas					

14	Saya diberikan kepercayaan oleh pimpinan untuk mengembangkan tugas dalam menyelesaikan pekerjaan					
15	pengembangan tugas yang diberikan kepada saya tidak saya lakukan dengan baik					
16	Pengembangan tugas yang diberikan kepada saya juga membuat saya mengembangkan kemampuan saya					
17	Saya tidak diberikan kepercayaan dalam mengembangkan tugas					
18	Pengembangan tugas yang diberikan kepada saya, saya lakukan sebaik mungkin					
19	Pimpinan memberikan kebebasan kepada saya untuk berfikir secara kreatif					
20	Dalam melaksanakan pekerjaan, saya dapat meningkatkan kreativitas					
21	Dengan melalui ide-ide baru saya dapat bekerja dengan cara kerja yang baru pula					
22	Kreatifitas saya dipertimbangkan dengan baik oleh pimpinan					
23	Saya tidak dapat menyalurkan ide-ide kreatif dalam bekerja					
24	Saya memiliki kreatifitas dalam melaksanakan tugas-tugas					
25	Saya diberikan kepercayaan oleh pimpinan untuk membuat keputusan dalam menyelesaikan pekerjaan					
26	Saya diberikan bimbingan dan arahan oleh pimpinan dalam membuat keputusan yang tepat					
27	Saya membuat keputusan yang terbaik untuk perusahaan					
28	Saya membuat keputusan yang menguntungkan saya					
29	Dalam bekerja, saya diberi kesempatan untuk membuat keputusan secara mandiri					
30	Pimpinan tidak memberikan bantuan,bimbingan atau apapun pada saya dalam membuat keputusan yang tepat					

SKOR UJI COBA INSTRUMEN
VARIABEL X (Pemberdayaan Karyawan)

No.	Butir Pernyataan																														Xi	Xi
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30		
1	5	5	3	2	4	5	4	4	5	4	5	3	3	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	5	5	2	5	3	121	14641	
2	4	4	2	3	3	5	4	5	2	2	5	4	4	2	4	5	4	3	5	4	3	4	3	3	5	4	4	2	4	3	109	11881
3	5	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	5	3	4	4	4	2	3	4	5	2	4	3	1	4	5	5	3	3	2	108	11664
4	2	4	1	2	2	3	4	3	3	3	4	3	3	3	5	3	4	4	3	2	4	4	2	3	3	2	4	2	4	4	93	8649
5	4	4	2	2	4	4	5	4	4	1	4	4	2	3	4	4	4	3	4	4	4	5	4	3	4	4	5	2	4	4	109	11881
6	4	4	2	2	3	5	4	4	4	2	4	5	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	108	11664
7	4	4	4	3	3	3	4	2	2	3	4	5	3	3	2	3	4	4	2	4	3	4	3	3	2	4	2	1	2	3	93	8649
8	4	4	2	4	3	5	5	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	5	3	4	3	4	4	1	3	4	108	11664
9	5	4	3	3	3	2	4	5	5	3	4	3	3	3	4	2	4	4	5	5	3	4	3	3	5	5	3	2	5	3	110	12100
10	4	4	3	3	4	3	4	5	5	3	4	4	2	3	2	4	4	4	5	4	3	4	4	3	5	4	3	2	5	3	110	12100
11	4	4	1	4	3	3	2	4	4	3	4	5	2	3	4	2	3	4	4	4	3	2	3	2	4	4	4	1	4	3	97	9409
12	2	4	1	3	3	2	5	4	4	3	4	3	3	2	4	2	5	4	2	3	5	3	3	4	2	5	1	4	3	96	9216	
13	5	4	2	3	3	4	5	4	3	4	4	5	5	4	3	1	3	3	4	5	5	3	3	4	5	4	2	5	5	115	13225	
14	4	4	4	4	3	5	3	4	4	2	4	2	4	2	1	4	2	3	4	4	2	3	3	3	4	4	2	2	4	2	96	9216
15	4	3	3	5	4	5	3	4	4	4	3	3	3	4	4	2	1	3	4	4	5	3	4	3	4	4	4	3	4	5	109	11881
16	4	5	1	2	2	2	4	4	2	4	4	3	4	4	4	2	3	2	4	4	3	4	2	2	4	4	2	1	3	3	92	8464
17	3	5	4	1	4	4	3	4	4	4	2	2	3	4	4	4	4	2	4	3	3	4	2	4	3	2	5	4	3	101	10201	
18	4	4	4	3	4	4	5	4	4	3	5	4	3	3	4	4	4	5	4	4	4	5	4	3	4	4	4	2	5	4	118	13924
19	4	2	4	3	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	3	5	4	5	4	4	5	3	4	3	121	14641
20	4	5	2	3	3	5	5	2	2	3	4	5	2	3	2	4	3	3	2	4	3	5	3	4	2	4	5	3	2	3	100	10000
21	2	4	1	2	4	4	3	2	2	3	4	2	4	3	4	4	3	3	2	2	4	3	4	3	2	2	2	3	2	4	87	7569
22	5	5	2	5	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	5	2	4	3	4	4	5	5	2	4	2	114	12996
23	5	4	4	3	3	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	2	3	3	2	5	4	4	3	3	5	5	5	4	2	4	118	13924
24	4	5	4	1	4	5	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4	3	5	5	4	4	5	4	3	5	4	4	4	3	4	122	14884
25	5	4	3	2	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	3	4	4	4	5	5	4	3	5	3	124	15376
26	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	1	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	120	14400
27	5	5	2	2	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	5	4	3	4	3	121	14641
28	5	5	4	3	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	3	5	5	3	5	4	3	5	5	5	3	5	3	128	16384
29	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	2	4	4	2	4	5	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	5	4	4	3	117	13689
30	4	4	3	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	2	5	4	5	4	3	5	4	4	5	4	5	5	5	3	129	16641
ΣXi	123	125	82	90	104	120	124	120	115	100	119	118	103	103	111	106	103	111	117	119	100	124	104	97	120	123	120	77	116	100	3294	365574
ΣXi ²	527	533	260	304	374	506	530	502	471	356	485	490	377	369	441	406	375	433	481	503	350	530	374	333	502	527	514	235	476	350		
24	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0		
	13702	13724	9190	9931	11551	13299	13735	13365	12860	11107	13108	13095	11433	11411	12342	11682	11431	12304	13011	13222	10995	13735	11551	10780	13365	13702	13399	8644	12905	10995		

Xi.Xi																														
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	
605	605	363	242	484	605	484	484	605	484	605	605	363	363	484	484	484	484	484	605	363	484	484	484	484	605	605	242	605	363	
436	436	218	327	327	545	436	545	218	218	545	436	436	218	436	545	436	327	545	436	327	436	327	327	545	436	436	218	436	327	
540	432	432	432	324	432	432	432	432	216	432	540	324	432	432	216	324	432	540	216	432	324	108	432	540	540	324	324	216		
186	372	93	186	186	279	372	279	279	279	372	279	279	279	465	279	372	279	186	372	372	186	279	279	186	372	186	372	186	372	
436	436	218	218	436	436	545	436	436	109	436	436	218	327	436	436	436	327	436	436	436	545	436	327	436	436	545	218	436	436	
432	432	216	216	324	540	432	432	432	216	432	540	324	324	432	432	324	324	432	432	432	432	324	432	432	432	432	216	432	432	
372	372	372	279	279	279	372	186	186	279	372	465	279	279	186	279	372	372	186	372	279	372	279	279	186	372	186	93	186	279	
432	432	216	432	324	540	540	324	324	432	432	432	324	432	324	432	324	432	432	432	540	324	432	324	432	324	432	432	108	324	432
550	440	330	330	330	220	440	550	550	330	440	330	330	330	440	220	440	440	550	550	330	440	330	330	550	550	330	220	550	330	
440	440	330	330	440	330	440	550	550	330	440	440	220	330	220	440	440	440	550	440	330	440	440	330	550	440	330	220	550	330	
388	388	97	388	291	291	194	388	388	291	388	485	194	291	388	194	291	388	388	388	291	194	291	194	388	388	388	97	388	291	
192	384	96	288	288	192	480	384	384	288	384	288	288	288	192	384	192	480	384	192	288	480	288	288	384	192	480	96	384	288	
575	460	230	345	345	460	575	460	345	460	460	575	575	460	345	115	345	345	460	575	575	575	345	345	460	575	460	230	575	575	
384	384	384	384	288	480	288	384	384	192	384	192	384	192	96	384	192	288	384	384	192	288	288	288	384	384	192	192	384	192	
436	327	327	545	436	545	327	436	436	436	327	327	327	436	436	218	109	327	436	436	545	327	436	327	436	436	436	327	436	545	
368	460	92	184	184	184	368	368	184	368	368	276	368	368	368	184	276	184	368	368	276	368	184	184	368	368	184	92	276	276	
303	505	404	101	404	404	303	404	404	404	202	202	303	404	404	404	404	202	404	303	303	303	404	202	404	303	202	505	404	303	
472	472	472	354	472	472	590	472	472	354	590	472	354	354	472	472	472	590	472	472	472	590	472	354	472	472	472	236	590	472	
484	242	484	363	484	484	605	484	484	484	484	605	484	484	484	605	484	605	484	484	363	605	484	605	484	484	605	363	484	363	
400	500	200	300	300	500	500	200	200	300	400	500	200	300	200	400	300	300	200	400	300	500	300	400	200	400	500	300	200	300	
174	348	87	174	348	348	261	174	174	261	348	174	348	261	348	348	261	174	174	348	261	348	261	174	174	174	261	174	174	348	
570	570	228	570	342	456	456	456	456	456	456	456	342	456	342	456	456	456	456	570	228	456	342	456	456	570	570	228	456	228	
590	472	472	354	354	590	472	590	590	472	472	472	590	472	590	236	354	354	236	590	472	472	354	354	590	590	590	472	236	472	
488	610	488	122	488	610	610	610	610	488	488	488	488	366	488	488	488	366	610	610	488	488	610	488	366	610	488	488	366	488	
620	496	372	248	496	496	496	620	620	496	496	620	496	496	496	496	496	620	620	372	496	496	496	496	620	620	496	372	620	372	
600	480	360	480	480	480	480	480	480	480	480	480	480	480	480	480	480	480	600	480	120	480	480	480	480	480	600	480	480	480	
605	605	242	242	484	605	484	484	484	605	484	484	484	605	605	484	484	484	484	605	363	484	484	484	484	605	484	363	484	363	
640	640	512	384	512	512	640	640	640	512	512	512	640	512	640	512	384	640	640	384	640	512	384	640	640	640	384	640	384	384	
468	468	468	468	585	468	468	468	468	468	351	234	468	468	234	468	585	468	468	468	468	351	468	585	468	468	468	585	468	351	
516	516	387	645	516	516	645	645	645	516	645	516	645	645	516	645	516	645	645	516	387	645	516	516	645	516	645	645	645	387	
13702	13724	9190	9931	11551	13299	13735	13365	12860	11107	13108	13095	11433	11411	12342	11682	11431	12304	13011	13222	10995	13735	11551	10780	13365	13702	13399	8644	12905	10995	

PERHITUNGAN ANALISIS BUTIR
Variabel X (Pembedayaan Karyawan)
 Beserta contoh perhitungan untuk butir 1

1. Kolom ΣX_i = Jumlah butir ke 1

$$\begin{aligned} \Sigma X_i &= 5 + 4 + 5 + 2 + \dots + 4 \\ &= 123 \end{aligned}$$

2. Kolom ΣX_t = Jumlah total butir dari setiap responden

$$\begin{aligned} \Sigma X_t &= 121 + 109 + 108 + 93 + \dots + 129 \\ &= 3294 \end{aligned}$$

3. Kolom ΣX_t^2

$$\begin{aligned} \Sigma X_t^2 &= 121^2 + 109^2 + 108^2 + 93^2 + \dots + 129^2 \\ &= 365574 \end{aligned}$$

4. Kolom ΣX_i^2

$$\begin{aligned} \Sigma X_i^2 &= 5^2 + 4^2 + 5^2 + 2^2 + \dots + 4^2 \\ &= 527 \end{aligned}$$

5. Kolom $\Sigma X_i \cdot X_t$

$$\begin{aligned} \Sigma X_i \cdot X_t &= 605 + 436 + 540 + 186 + \dots + 516 \\ &= 13702 \end{aligned}$$

6. Kolom ΣX_i^2

$$\begin{aligned} \Sigma X_i^2 &= \Sigma X_i^2 - \frac{(\Sigma X_i)^2}{n} \\ &= 527 - \frac{123^2}{30} \\ &= 22.700 \end{aligned}$$

7. Kolom $\Sigma x_i \cdot x_t$

$$\begin{aligned}\Sigma x_i \cdot x_t &= \Sigma X_i \cdot X_t - \frac{(\Sigma X_i)(\Sigma X_t)}{n} \\ &= 13702 - \frac{123 \times 3294}{30} \\ &= 196.60\end{aligned}$$

8. Kolom Σx_t^2

$$\begin{aligned}\Sigma x_t^2 &= \Sigma X_t^2 - \frac{(\Sigma X_t)^2}{n} \\ &= 365574 - \frac{3294^2}{30} \\ &= 3892.80\end{aligned}$$

9. Kolom r_{hitung}

$$\begin{aligned}r_{hitung} &= \frac{\Sigma x_i \cdot x_t}{\sqrt{(\Sigma x_i^2)(\Sigma x_t^2)}} \\ &= \frac{196.600}{\sqrt{22.700 \cdot 3892.800^2}} = \mathbf{0.661}\end{aligned}$$

DATA PERHITUNGAN VALIDITAS
Varibel X (Pemberdayaan Karyawan)

No. Butir	ΣX_i	ΣX_i^2	$\Sigma X_i \cdot X_t$	Σx_i^2	$\Sigma x_i \cdot x_t$	Σx_t^2	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimp.
1	123	527	13702	22.70	196.60	3892.80	0.661	0.361	Valid
2	125	533	13724	12.17	-1.00	3892.80	-0.005	0.361	Drop
3	82	260	9190	35.87	186.40	3892.80	0.499	0.361	Valid
4	90	304	9931	34.00	49.00	3892.80	0.135	0.361	Drop
5	104	374	11551	13.47	131.80	3892.80	0.576	0.361	Valid
6	120	506	13299	26.00	123.00	3892.80	0.387	0.361	Valid
7	124	530	13735	17.47	119.80	3892.80	0.459	0.361	Valid
8	120	502	13365	22.00	189.00	3892.80	0.646	0.361	Valid
9	115	471	12860	30.17	233.00	3892.80	0.680	0.361	Valid
10	100	356	11107	22.67	127.00	3892.80	0.428	0.361	Valid
11	119	485	13108	12.97	41.80	3892.80	0.186	0.361	Drop
12	118	490	13095	25.87	138.60	3892.80	0.437	0.361	Valid
13	103	377	11433	23.37	123.60	3892.80	0.410	0.361	Valid
14	103	369	11411	15.37	101.60	3892.80	0.415	0.361	Valid
15	111	441	12342	30.30	154.20	3892.80	0.449	0.361	Valid
16	106	406	11682	31.47	43.20	3892.80	0.123	0.361	Drop
17	103	375	11431	21.37	121.60	3892.80	0.422	0.361	Valid
18	111	433	12304	22.30	116.20	3892.80	0.394	0.361	Valid
19	117	481	13011	24.70	164.40	3892.80	0.530	0.361	Valid
20	119	503	13222	30.97	155.80	3892.80	0.449	0.361	Valid
21	100	350	10995	16.67	15.00	3892.80	0.059	0.361	Drop
22	124	530	13735	17.47	119.80	3892.80	0.459	0.361	Valid
23	104	374	11551	13.47	131.80	3892.80	0.576	0.361	Valid
24	97	333	10780	19.37	129.40	3892.80	0.471	0.361	Valid
25	120	502	13365	22.00	189.00	3892.80	0.646	0.361	Valid
26	123	527	13702	22.70	196.60	3892.80	0.661	0.361	Valid
27	120	514	13399	34.00	223.00	3892.80	0.613	0.361	Valid
28	77	235	8644	37.37	189.40	3892.80	0.497	0.361	Valid
29	116	476	12905	27.47	168.20	3892.80	0.514	0.361	Valid
30	100	350	10995	16.67	15.00	3892.80	0.059	0.361	Drop

**PERHITUNGAN KEMBALI DATA UJI COBA SETELAH VALIDITAS
VARIABEL X (Pemberdayaan Karyawan)**

No. Resp.	Butir Pernyataan																								Xt	Xt ²
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24		
1	5	3	4	5	4	4	5	4	5	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	2	5	99	9801	
2	4	2	3	5	4	5	2	2	4	4	2	4	4	3	5	4	4	3	3	5	4	4	2	4	86	7396
3	5	4	3	4	4	4	4	2	5	3	4	4	2	3	4	5	4	3	1	4	5	5	3	3	88	7744
4	2	1	2	3	4	3	3	3	3	3	3	5	4	4	3	2	4	2	3	3	2	4	2	4	72	5184
5	4	2	4	4	5	4	4	1	4	2	3	4	4	3	4	4	5	4	3	4	4	5	2	4	87	7569
6	4	2	3	5	4	4	4	2	5	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	86	7396
7	4	4	3	3	4	2	2	3	5	3	3	2	4	4	2	4	4	3	3	2	4	2	1	2	73	5329
8	4	2	3	5	5	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	5	3	4	3	4	4	1	3	84	7056
9	5	3	3	2	4	5	5	3	3	3	3	4	4	4	5	5	4	3	3	5	5	3	2	5	91	8281
10	4	3	4	3	4	5	5	3	4	2	3	2	4	4	5	4	4	4	3	5	4	3	2	5	89	7921
11	4	1	3	3	2	4	4	3	5	2	3	4	3	4	4	4	2	3	2	4	4	4	1	4	77	5929
12	2	1	3	2	5	4	4	3	3	3	3	2	2	5	4	2	5	3	3	4	2	5	1	4	75	5625
13	5	2	3	4	5	4	3	4	5	5	4	3	3	3	4	5	5	3	3	4	5	4	2	5	93	8649
14	4	4	3	5	3	4	4	2	2	4	2	1	2	3	4	4	3	3	3	4	4	2	2	4	76	5776
15	4	3	4	5	3	4	4	4	3	3	4	4	1	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	86	7396
16	4	1	2	2	4	4	2	4	3	4	4	4	3	2	4	4	4	2	2	4	4	2	1	3	73	5329
17	3	4	4	4	3	4	4	4	2	3	4	4	4	2	4	3	3	4	2	4	3	2	5	4	83	6889
18	4	4	4	4	5	4	4	3	4	3	3	4	4	5	4	4	5	4	3	4	4	4	2	5	94	8836
19	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	3	4	101	10201
20	4	2	3	5	5	2	2	3	5	2	3	2	3	3	2	4	5	3	4	2	4	5	3	2	78	6084
21	2	1	4	4	3	2	2	3	2	4	3	4	3	3	2	2	3	4	3	2	2	2	3	2	65	4225
22	5	2	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	5	4	3	4	4	5	5	2	4	92	8464
23	5	4	3	5	4	5	5	4	4	5	4	5	3	3	2	5	4	3	3	5	5	5	4	2	97	9409
24	4	4	4	5	5	5	5	4	4	3	4	4	3	5	5	4	5	4	3	5	4	4	4	3	100	10000
25	5	3	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	3	5	104	10816
26	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	5	5	4	4	96	9216
27	5	2	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	3	4	100	10000
28	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	3	5	5	5	4	3	5	5	5	3	5	106	11236
29	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	96	9216
30	4	3	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	107	11449
ΣXi	123	82	104	120	124	120	115	100	118	103	103	111	103	111	117	119	124	104	97	120	123	120	77	116	2654	238422
ΣXi ²	527	260	374	506	530	502	471	356	490	377	369	441	375	433	481	503	530	374	333	502	527	514	235	476		

Xi.Xt																							
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
495	297	396	495	396	396	495	396	495	297	297	396	396	396	396	495	396	396	396	396	495	495	198	495
344	172	258	430	344	430	172	172	344	344	172	344	344	258	430	344	344	258	258	430	344	344	172	344
440	352	264	352	352	352	352	176	440	264	352	352	176	264	352	440	352	264	88	352	440	440	264	264
144	72	144	216	288	216	216	216	216	216	216	360	288	288	216	144	288	144	216	216	144	288	144	288
348	174	348	348	435	348	348	87	348	174	261	348	348	261	348	348	435	348	261	348	348	435	174	348
344	172	258	430	344	344	344	172	430	258	258	344	258	258	344	344	344	258	344	344	344	344	172	344
292	292	219	219	292	146	146	219	365	219	219	146	292	292	146	292	292	219	219	146	292	146	73	146
336	168	252	420	420	252	252	336	336	252	336	252	252	336	252	336	420	252	336	252	336	336	84	252
455	273	273	182	364	455	455	273	273	273	273	364	364	364	455	455	364	273	273	455	455	273	182	455
356	267	356	267	356	445	445	267	356	178	267	178	356	356	445	356	356	267	445	356	267	178	445	445
308	77	231	231	154	308	308	231	385	154	231	308	231	308	308	308	154	231	154	308	308	308	77	308
150	75	225	150	375	300	300	225	225	225	225	150	150	375	300	150	375	225	225	300	150	375	75	300
465	186	279	372	465	372	279	372	465	372	279	279	279	372	465	465	279	279	372	465	372	186	465	465
304	304	228	380	228	304	304	152	152	304	152	76	152	228	304	304	228	228	228	304	304	152	152	304
344	258	344	430	258	344	344	344	258	258	344	344	86	258	344	344	258	344	258	344	344	344	258	344
292	73	146	146	292	292	146	292	219	292	292	292	219	146	292	292	292	146	146	292	292	146	73	219
249	332	332	332	249	332	332	332	166	249	332	332	332	166	332	249	249	332	166	332	249	166	415	332
376	376	376	376	470	376	376	282	376	282	282	376	376	470	376	376	470	376	282	376	376	376	188	470
404	404	404	404	505	404	404	404	505	404	404	404	404	505	404	404	505	404	505	404	404	505	303	404
312	156	234	390	390	156	156	234	390	156	234	156	234	234	156	312	390	234	312	156	312	390	234	156
130	65	260	260	195	130	130	195	130	260	195	260	195	130	130	195	260	195	130	130	130	195	130	130
460	184	276	368	368	368	368	368	368	276	368	276	368	368	368	460	368	276	368	368	460	460	184	368
485	388	291	485	388	485	485	388	388	485	388	485	291	291	194	485	388	291	291	485	485	388	194	388
400	400	400	500	500	500	500	400	400	300	400	400	300	500	500	400	500	400	300	500	400	400	400	300
520	312	416	416	416	520	520	416	520	416	416	416	416	520	520	520	416	416	416	520	520	416	312	520
480	288	384	384	384	384	384	384	384	384	384	384	384	480	384	96	384	384	384	384	384	480	480	384
500	200	400	500	400	400	400	500	400	400	500	500	400	400	400	500	400	400	400	400	400	500	400	400
530	424	424	424	530	530	530	424	424	530	424	530	424	318	530	530	530	424	318	530	530	530	318	530
384	384	480	384	384	384	384	288	384	384	192	384	384	384	384	384	384	480	384	384	384	480	384	384
428	321	428	428	535	535	535	428	428	535	428	535	535	428	535	428	535	428	428	535	428	535	535	535
11075	7446	9326	10719	11077	10808	10410	8973	10570	9234	9214	9971	9234	9926	10517	10691	11077	9326	8697	10808	11075	10818	7002	10428

DATA PERHITUNGAN VALIDITAS
Variabel X (Pemberdayaan Karyawan)

No. Butir	ΣX_i	ΣX_i^2	$\Sigma X_i \cdot X_t$	ΣX_i^2	$\Sigma X_i \cdot X_t$	ΣX_t^2	r_{hitung}	r_{tabel}
1	123	527	11075	22.70	193.60	97.00	4.126	0.361
2	82	260	7446	35.87	191.73	97.00	3.251	0.361
3	104	374	9326	13.47	125.47	97.00	3.471	0.361
4	120	506	10719	26.00	103.00	97.00	2.051	0.361
5	124	530	11077	17.47	107.13	97.00	2.603	0.361
6	120	502	10808	22.00	192.00	97.00	4.156	0.361
7	115	471	10410	30.17	236.33	97.00	4.369	0.361
8	100	356	8973	22.67	126.33	97.00	2.694	0.361
9	118	490	10570	25.87	130.93	97.00	2.614	0.361
10	103	377	9234	23.37	121.93	97.00	2.561	0.361
11	103	369	9214	15.37	101.93	97.00	2.640	0.361
12	111	441	9971	30.30	151.20	97.00	2.789	0.361
13	103	375	9234	21.37	121.93	97.00	2.678	0.361
14	111	433	9926	22.30	106.20	97.00	2.283	0.361
15	117	481	10517	24.70	166.40	97.00	3.400	0.361
16	119	503	10691	30.97	163.47	97.00	2.983	0.361
17	124	530	11077	17.47	107.13	97.00	2.603	0.361
18	104	374	9326	13.47	125.47	97.00	3.471	0.361
19	97	333	8697	19.37	115.73	97.00	2.670	0.361
20	120	502	10808	22.00	192.00	97.00	4.156	0.361
21	123	527	11075	22.70	193.60	97.00	4.126	0.361
22	120	514	10818	34.00	202.00	97.00	3.517	0.361
23	77	235	7002	37.37	190.07	97.00	3.157	0.361
24	116	476	10428	27.47	165.87	97.00	3.213	0.361

**PERHITUNGAN VARIANS BUTIR, VARIANS TOTAL DAN UJI RELIABILITAS
VARIABEL X (Pemberdayaan Karyawan)**

No.	Varians
1	0.76
2	1.20
3	0.45
4	0.87
5	0.58
6	0.73
7	1.01
8	0.76
9	0.86
10	0.78
11	0.51
12	1.01
13	0.71
14	0.74
15	0.82
16	1.03
17	0.58
18	0.45
19	0.65
20	0.73
21	0.76
22	1.13
23	1.25
24	0.92
$\sum Si^2$	19.28

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

$$Si^2 = \frac{\sum Xi^2 - \frac{(\sum Xi)^2}{n}}{n}$$

$$= \frac{527 - \frac{123^2}{30}}{30} = 0.76$$

2. Menghitung varians total

$$St^2 = \frac{\sum Xt^2 - \frac{(\sum Xt)^2}{n}}{n}$$

$$= \frac{238422 - \frac{2654^2}{30}}{30} = 121.05$$

3. Menghitung Reabilitas

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

$$= \frac{24}{24-1} \left(1 - \frac{19.28}{121.05} \right)$$

$$= 0.877$$

Kesimpulan

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

**INSTRUMENT FINAL
PEMBERDAYAAN KARYAWAN**

KUESIONER VARIABEL X (PEMBERDAYAAN)

No. Responden :
 Nama Responden :
 Divisi :

Petunjuk

pilihlah satu yang paling tepat menurut saudara atas pernyataan-pernyataan di bawah ini :

Keterangan

SS : Sangat Setuju
 S : Setuju
 RR : Ragu-Ragu
 TS : Tidak Setuju
 STS : Sangat Tidak Setuju

No	Butir Pertanyaan	SS	S	RR	TS	STS
1	Pimpinan mendelegasikan wewenang kepada saya untuk melakukan suatu pekerjaan					
2	Saya diberikan wewenang untuk memilih sendiri prosedur kerja saya					
3	Pelimpahan wewenang yang diberikan pimpinan kepada saya, saya kerjakan dengan baik					
4	Saya terbebani akan pendelegasian wewenang yang diberikan pimpinan kepada saya					
5	Saya bertanggung jawab penuh dalam menentukan langkah-langkah pekerjaan yang saya ambil					
6	Pelimpahan tanggung jawab atas suatu pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang saya miliki					
7	Pertanggung jawaban penuh atas suatu pekerjaan membuat saya lebih cermat dan teliti dalam melaksanakan pekerjaan saya					
8	Saya bertanggung jawab penuh atas hasil pekerjaan saya					
9	Saya bertanggung jawab dalam proses menyelesaikan tugas yang diberikan pimpinan					
10	Pimpinan mendelegasikan kepada saya dalam rangka mengembangkan tugas					
11	Saya diberikan kepercayaan oleh pimpinan untuk mengembangkan tugas dalam menyelesaikan pekerjaan					

12	pengembangan tugas yang diberikan kepada saya tidak saya lakukan dengan baik					
13	Saya tidak diberikan kepercayaan dalam mengembangkan tugas					
14	Pengembangan tugas yang diberikan kepada saya, saya lakukan sebaik mungkin					
15	Pimpinan memberikan kebebasan kepada saya untuk berfikir secara kreatif					
16	Dalam melaksanakan pekerjaan, saya dapat meningkatkan kreativitas					
17	Kreatifitas saya dipertimbangkan dengan baik oleh pimpinan					
18	Saya tidak dapat menyalurkan ide-ide kreatif dalam bekerja					
19	Saya memiliki kreatifitas dalam melaksanakan tugas-tugas					
20	Saya diberikan kepercayaan oleh pimpinan untuk membuat keputusan dalam menyelesaikan pekerjaan					
21	Saya diberikan bimbingan dan arahan oleh pimpinan dalam membuat keputusan yang tepat					
22	Saya membuat keputusan yang terbaik untuk perusahaan					
23	Saya membuat keputusan yang menguntungkan saya					
24	Dalam bekerja, saya diberi kesempatan untuk membuat keputusan secara mandiri					



DAFTAR KARYAWAN MARKETING
PT. BATAVIA BINTANG BERLIAN

No.	Nama Karyawan	Jabatan
1	AANG	MARKETING
2	ADI	MARKETING
3	ADIEF	MARKETING
4	AHMAD	MARKETING
5	ANDI	MARKETING
6	ARI	MARKETING
7	ARIEF	MARKETING
8	ASEP	MARKETING
9	ASMI	MARKETING
10	ASRI	MARKETING
11	BABANG	MARKETING
12	BINA	MARKETING
13	BUDI	MARKETING
14	DEDEN	MARKETING
15	DENNY	MARKETING
16	DIAN	MARKETING
17	EDI	MARKETING
18	GEDE	MARKETING
19	GINTING	MARKETING
20	HAMDANI	MARKETING
21	HILMAN	MARKETING
22	INDRA	MARKETING
23	JAMALUDIN	MARKETING
24	JATI	MARKETING
25	KIKI	MARKETING
26	KRISANDI	MARKETING
27	LIA	MARKETING
28	LILI	MARKETING
29	MAMAN	MARKETING
30	MAMAT	MARKETING
31	MICO	MARKETING
32	PURWANDI	MARKETING
33	RAJENDRA	MARKETING
34	RIO	MARKETING
35	ROHMAN	MARKETING
36	RUDI	MARKETING
37	SITI	MARKETING
38	THEO	MARKETING
39	UDIN	MARKETING
40	UTIS	MARKETING

MITSUBISHI MOTORS and MITSUBISHI FUSO TRUCK & BUS authorized dealer

PT. BATAVIA BINTANG BERLIAN

PENJUALAN - BENGKEL - SUKU CADANG

Jl. Raya Bekasi Km .19 ,Pulogadung - Jakarta Timur 13260

Telp. : (021) 47863456 (Hunting) Fax. : (021) 4715012

E-mail : bataviaberlian@indo.net.id

Data Penelitian
Variabel X (Pemberdayaan Karyawan)

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	3	4	5	4	5	5	5	5	2	5	4	3	3	4	4	2	4	5	4	5	99
2	4	2	3	5	4	5	2	2	4	4	2	4	4	3	5	4	4	3	3	4	4	4	2	4	85
3	5	4	3	4	4	4	4	2	5	3	4	4	2	3	4	5	4	3	1	4	5	5	3	3	88
4	2	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	5	4	4	3	2	4	2	3	3	2	3	2	4	70
5	4	2	4	4	5	4	4	1	4	2	3	4	4	3	4	4	5	4	3	4	4	5	2	4	87
6	4	2	3	5	4	4	4	2	5	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	2	4	85
7	4	4	3	3	4	2	2	3	5	3	3	2	4	4	2	4	4	2	3	2	3	2	1	2	71
8	4	2	3	5	5	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	5	3	4	3	3	4	1	3	83
9	5	3	3	2	4	5	5	3	3	3	3	4	4	4	5	5	4	3	3	5	5	3	2	4	90
10	4	3	4	3	4	5	5	3	4	2	3	2	4	4	5	4	4	4	3	5	4	3	2	5	89
11	4	1	3	3	2	4	4	3	5	2	3	4	3	4	4	4	2	3	2	4	4	4	1	4	77
12	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	3	5	5	5	4	3	5	5	5	3	5	106
13	3	2	3	2	5	3	3	3	5	3	4	3	3	3	4	5	5	3	3	4	5	4	2	5	85
14	4	3	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	107
15	4	3	4	5	3	4	4	4	3	3	4	4	1	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	86
16	4	2	2	4	2	5	2	4	3	4	5	3	3	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	91
17	5	3	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	3	5	104
18	4	4	4	4	5	4	4	3	4	3	3	4	4	5	4	4	5	4	3	4	4	4	2	5	94
19	2	4	2	2	3	3	4	2	4	2	2	4	4	4	2	5	4	5	3	4	4	2	2	2	75
20	4	2	3	5	5	2	2	3	5	2	3	2	3	3	2	4	5	3	4	2	4	5	3	2	78
21	4	5	3	3	5	5	3	5	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	92
22	2	1	4	4	3	2	2	3	2	4	3	4	3	3	2	2	3	4	3	2	2	2	3	2	65
23	5	4	3	5	4	5	5	4	4	5	4	5	3	3	2	5	4	3	3	5	5	5	4	2	97
24	4	4	4	5	5	5	5	4	4	3	4	4	3	5	5	4	5	4	3	5	4	4	4	3	100
25	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	83
26	4	3	4	4	4	3	3	4	4	5	5	4	4	3	4	5	5	5	4	4	4	4	3	4	96

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	
27	5	2	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	3	4	100
28	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	1	4	4	4	4	5	5	4	4	96
29	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	96
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	91
31	4	2	2	4	4	4	2	4	2	2	4	4	4	2	5	5	4	3	3	5	4	4	3	4	84
32	2	5	4	4	5	3	4	2	5	4	4	5	3	4	5	2	5	4	4	5	4	2	3	2	90
33	4	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	112
34	4	5	4	4	2	5	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	5	4	2	5	4	5	93
35	2	4	4	3	5	4	2	4	5	2	5	4	3	5	5	3	3	3	3	4	4	2	4	5	88
36	4	2	2	3	2	3	4	3	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	89
37	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	3	4	101
38	4	2	2	4	4	4	2	2	4	2	2	4	2	5	2	4	4	3	4	5	5	5	4	5	84
39	4	4	3	5	2	4	4	2	2	4	2	1	2	3	4	4	3	3	3	4	4	2	2	3	74
40	4	2	1	2	2	3	2	3	4	3	4	4	4	3	4	4	2	4	2	2	3	2	2	3	69
41	5	3	4	5	4	4	5	4	5	3	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	2	5	99
42	3	4	4	4	3	4	4	4	2	3	4	4	4	2	4	3	3	4	2	4	3	2	4	4	82
43	4	5	2	2	3	1	3	4	5	5	4	5	4	3	4	5	2	5	2	2	4	2	3	5	84
44	5	2	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	5	4	3	4	4	5	5	2	4	92
45	5	4	4	5	4	4	2	5	4	5	5	3	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	108
46	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	99
47	4	1	2	2	4	4	2	4	3	4	4	4	3	2	4	4	4	2	2	3	3	2	2	3	72
48	2	1	3	2	5	4	4	3	3	3	3	2	2	5	4	2	5	2	3	3	2	5	1	4	73
Σ	189	149	162	183	188	186	175	167	191	169	173	186	168	179	189	191	190	175	163	186	188	184	142	186	4259

Data Penelitian
Variabel Y (Produktivitas Karyawan)

No. Resp	Nama	Skor
1	AANG	76
2	ADI	73
3	ADIEF	69
4	AHMAD	72
5	ANDI	81
6	ARI	76
7	ARIEF	75
8	ASEP	75
9	ASMI	77
10	ASRI	78
11	BABANG	73
12	BINA	76
13	BUDI	77
14	DEDEN	79
15	DENNY	79
16	DIAN	79
17	EDI	79
18	GEDE	78
19	GINTING	73
20	HAMDANI	74
21	HILMAN	78
22	INDRA	73
23	JAMALUDIN	75
24	JATI	81
25	KIKI	74
26	KRISANDI	77
27	LIA	76
28	LILI	78
29	MAMAN	73
30	MAMAT	74
31	MICO	75

No. Resp	Nama	Skor
32	PURWANDI	79
33	RAJENDRA	81
34	RIO	76
35	ROHMAN	75
36	RUDI	78
37	SITI	79
38	THEO	74
39	UDIN	72
40	UTIS	75
41	WAWAN	78
42	WINE	74
43	YANTO	72
44	YEYEN	75
45	YULI	75
46	YURRI	74
47	ABDUL HAKIM	71
48	AGUS	72
Σ		3633

**Proses Perhitungan Menggambar Grafik Histogram
Variabel X (Pemberdayaan Karyawan)**

1. Menentukan Rentang

$$\begin{aligned} \text{Rentang} &= \text{Data terbesar} - \text{data terkecil} \\ &= 112 - 65 \\ &= 47 \end{aligned}$$

2. Banyaknya Interval Kelas

$$\begin{aligned} K &= 1 + (3,3) \text{ Log } n \\ &= 1 + (3,3) \log 48 \\ &= 1 + (3,3) 1,68 \\ &= 1 + 5,54 \\ &= 6,54 \text{ (dibulatkan menjadi } 7 \text{)} \end{aligned}$$

3. Panjang Kelas Interval

$$\begin{aligned} P &= \frac{\text{Rentang}}{\text{Kelas}} \\ &= \frac{47}{7} = 6.714 \text{ (ditetapkan menjadi } 7 \text{)} \end{aligned}$$

Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frek. Absolut	Frek. Relatif
65 - 71	64.5	71.5	4	8.3%
72 - 78	71.5	78.5	6	12.5%
79 - 85	78.5	85.5	9	18.8%
86 - 92	85.5	92.5	12	25.0%
93 - 99	92.5	99.5	9	18.8%
100 - 106	99.5	106.5	5	10.4%
107 - 113	106.5	113.5	3	6.3%
Jumlah			48	100%

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

1. Menentukan Rentang

$$\begin{aligned} \text{Rentang} &= \text{Data terbesar} - \text{data terkecil} \\ &= 81 - 69 \\ &= 12 \end{aligned}$$

2. Banyaknya Interval Kelas

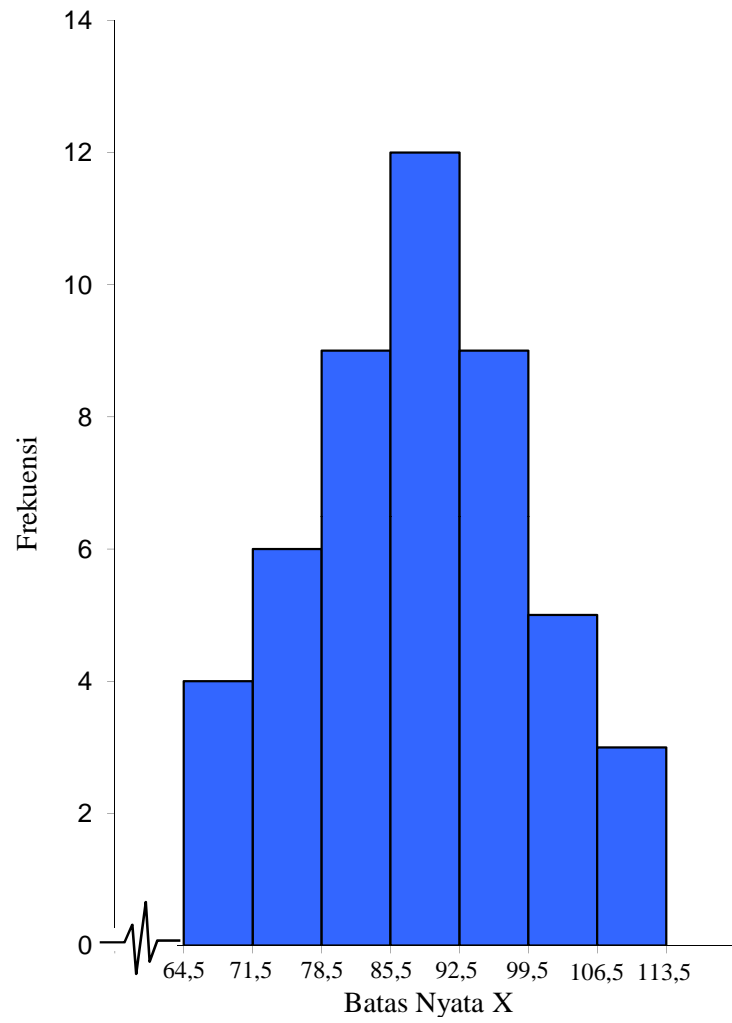
$$\begin{aligned} K &= 1 + (3,3) \text{ Log } n \\ &= 1 + (3,3) \log 48 \\ &= 1 + (3,3) 1,68 \\ &= 1 + 5,54 \\ &= 6,54 \text{ (dibulatkan menjadi } 7 \text{)} \end{aligned}$$

3. Panjang Kelas Interval

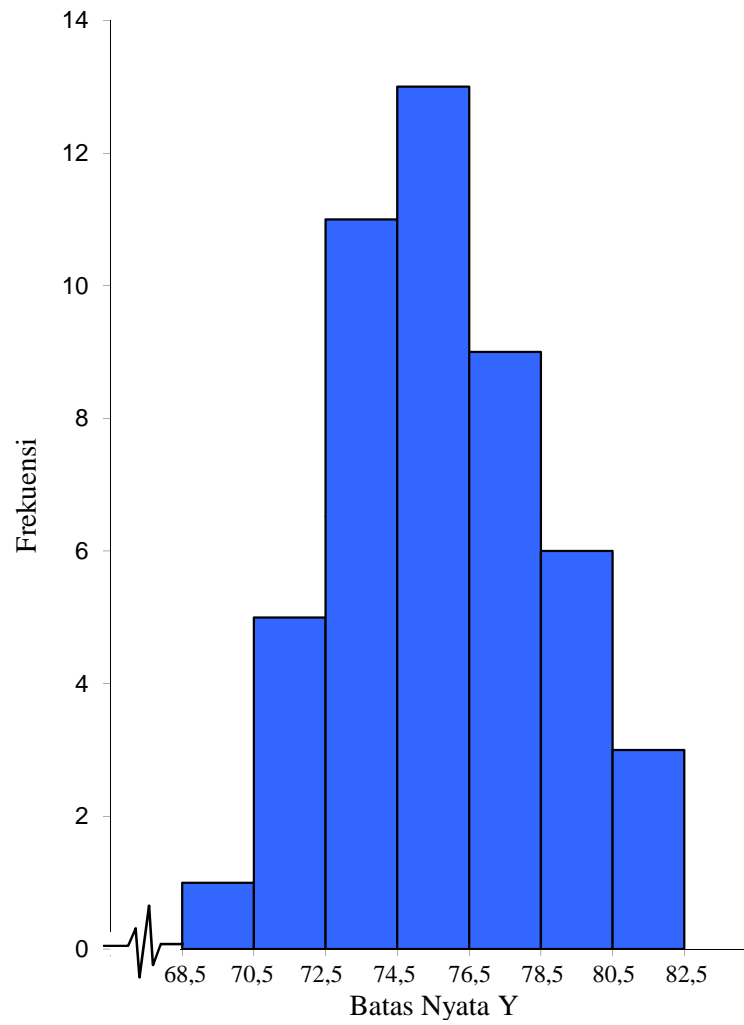
$$\begin{aligned} P &= \frac{\text{Rentang}}{\text{Kelas}} \\ &= \frac{12}{7} = 1.71 \text{ (ditetapkan menjadi } 2 \text{)} \end{aligned}$$

Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frek. Absolut	Frek. Relatif
69 - 70	68.5	70.5	1	2.1%
71 - 72	70.5	72.5	5	10.4%
73 - 74	72.5	74.5	11	22.9%
75 - 76	74.5	76.5	13	27.1%
77 - 78	76.5	78.5	9	18.8%
79 - 80	78.5	80.5	6	12.5%
81 - 82	80.5	82.5	3	6.3%
Jumlah			48	100%

**Grafik Histogram
Variabel X**



Grafik Histogram Variabel Y



**Hasil Data Mentah Variabel X (Pemberdayaan Karyawan)
Dan Varibel Y (Produktivitas Kerja)**

NO.	VARIABEL X	VARIABEL Y
1	99	76
2	85	73
3	88	69
4	70	72
5	87	81
6	85	76
7	71	75
8	83	75
9	90	77
10	89	78
11	77	73
12	106	76
13	85	77
14	107	79
15	86	79
16	91	79
17	104	79
18	94	78
19	75	73
20	78	74
21	92	78
22	65	73
23	97	75
24	100	81
25	83	74
26	96	77
27	100	76
28	96	78
29	96	73
30	91	74
31	84	75
32	90	79

NO.	VARIABEL X	VARIABEL Y
33	112	81
34	93	76
35	88	75
36	89	78
37	101	79
38	84	74
39	74	72
40	69	75
41	99	78
42	82	74
43	84	72
44	92	75
45	108	75
46	99	74
47	72	71
48	73	72

**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	99	76	10.27	0.31	105.49	0.10
2	85	73	-3.73	-2.69	13.91	7.22
3	88	69	-0.73	-6.69	0.53	44.72
4	70	72	-18.73	-3.69	350.78	13.60
5	87	81	-1.73	5.31	2.99	28.22
6	85	76	-3.73	0.31	13.91	0.10
7	71	75	-17.73	-0.69	314.32	0.47
8	83	75	-5.73	-0.69	32.82	0.47
9	90	77	1.27	1.31	1.62	1.72
10	89	78	0.27	2.31	0.07	5.35
11	77	73	-11.73	-2.69	137.57	7.22
12	106	76	17.27	0.31	298.28	0.10
13	85	77	-3.73	1.31	13.91	1.72
14	107	79	18.27	3.31	333.82	10.97
15	86	79	-2.73	3.31	7.45	10.97
16	91	79	2.27	3.31	5.16	10.97
17	104	79	15.27	3.31	233.20	10.97
18	94	78	5.27	2.31	27.78	5.35
19	75	73	-13.73	-2.69	188.49	7.22
20	78	74	-10.73	-1.69	115.12	2.85
21	92	78	3.27	2.31	10.70	5.35
22	65	73	-23.73	-2.69	563.07	7.22
23	97	75	8.27	-0.69	68.41	0.47
24	100	81	11.27	5.31	127.03	28.22
25	83	74	-5.73	-1.69	32.82	2.85
26	96	77	7.27	1.31	52.87	1.72
27	100	76	11.27	0.31	127.03	0.10
28	96	78	7.27	2.31	52.87	5.35
29	96	73	7.27	-2.69	52.87	7.22
30	91	74	2.27	-1.69	5.16	2.85
31	84	75	-4.73	-0.69	22.37	0.47
32	90	79	1.27	3.31	1.62	10.97
33	112	81	23.27	5.31	541.53	28.22
34	93	76	4.27	0.31	18.24	0.10
35	88	75	-0.73	-0.69	0.53	0.47
36	89	78	0.27	2.31	0.07	5.35
37	101	79	12.27	3.31	150.57	10.97
38	84	74	-4.73	-1.69	22.37	2.85
39	74	72	-14.73	-3.69	216.95	13.60
40	69	75	-19.73	-0.69	389.24	0.47
41	99	78	10.27	2.31	105.49	5.35
42	82	74	-6.73	-1.69	45.28	2.85
43	84	72	-4.73	-3.69	22.37	13.60
44	92	75	3.27	-0.69	10.70	0.47
45	108	75	19.27	-0.69	371.37	0.47
46	99	74	10.27	-1.69	105.49	2.85
47	72	71	-16.73	-4.69	279.87	21.97
48	73	72	-15.73	-3.69	247.41	13.60
Jumlah	4259	3633			5841.48	366.313

Perhitungan Rata-rata, Varians dan Simpangan Baku

Variabel X

Variabel Y

Rata-rata :

$$\begin{aligned}\bar{X} &= \frac{\Sigma X}{n} \\ &= \frac{4259}{48} \\ &= 88.73\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\bar{Y} &= \frac{\Sigma Y}{n} \\ &= \frac{3633}{48} \\ &= 75.69\end{aligned}$$

Varians :

$$\begin{aligned}S^2 &= \frac{\Sigma(X-\bar{X})^2}{n-1} \\ &= \frac{5841.48}{47} \\ &= 124.287\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}S^2 &= \frac{\Sigma(Y-\bar{Y})^2}{n-1} \\ &= \frac{366.31}{47} \\ &= 7.794\end{aligned}$$

Simpangan Baku :

$$\begin{aligned}SD &= \sqrt{S^2} \\ &= \sqrt{124.287} \\ &= 11.148\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}SD &= \sqrt{S^2} \\ &= \sqrt{7.794} \\ &= 2.792\end{aligned}$$

Data Berpasangan Variabel X dan Variabel Y

No. Resp	K	n_i	X	Y	X²	Y²	XY
1	1	1	65	73	4225	5329	4745
2	2	1	69	75	4761	5625	5175
3	3	1	70	72	4900	5184	5040
4	4	1	71	75	5041	5625	5325
5	5	1	72	71	5184	5041	5112
6	6	1	73	72	5329	5184	5256
7	7	1	74	72	5476	5184	5328
8	8	1	75	73	5625	5329	5475
9	9	1	77	73	5929	5329	5621
10	10	1	78	74	6084	5476	5772
11	11	1	82	74	6724	5476	6068
12	12	2	83	75	6889	5625	6225
13			83	74	6889	5476	6142
14	13	3	84	75	7056	5625	6300
15			84	74	7056	5476	6216
16			84	72	7056	5184	6048
17	14	3	85	73	7225	5329	6205
18			85	76	7225	5776	6460
19			85	77	7225	5929	6545
20	15	1	86	79	7396	6241	6794
21	16	1	87	81	7569	6561	7047
22	17	2	88	69	7744	4761	6072
23			88	75	7744	5625	6600
24	18	2	89	78	7921	6084	6942
25			89	78	7921	6084	6942
26	19	2	90	77	8100	5929	6930
27			90	79	8100	6241	7110
28	20	2	91	79	8281	6241	7189
29			91	74	8281	5476	6734
30	21	2	92	78	8464	6084	7176
31			92	75	8464	5625	6900
32	22	1	93	76	8649	5776	7068
33	23	1	94	78	8836	6084	7332
34	24	3	96	77	9216	5929	7392

No. Resp	K	n_i	X	Y	X²	Y²	XY
35			96	78	9216	6084	7488
36			96	73	9216	5329	7008
37	25	1	97	75	9409	5625	7275
38	26	3	99	76	9801	5776	7524
39			99	78	9801	6084	7722
40			99	74	9801	5476	7326
41	27	2	100	81	10000	6561	8100
42			100	76	10000	5776	7600
43	28	1	101	79	10201	6241	7979
44	29	1	104	79	10816	6241	8216
45	30	1	106	76	11236	5776	8056
46	31	1	107	79	11449	6241	8453
47	32	1	108	75	11664	5625	8100
48	33	1	112	81	12544	6561	9072
Jumlah	33	48	4259	3633	383739	275339	323205

Perhitungan Persamaan Regresi Linear Sederhana

$$Y = a + bX$$

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

$$= 383739 - \left[\frac{4259}{48} \right]^2$$

$$= 383739 - 377897.5$$

$$= 5841.479$$

$$\Sigma y^2 = \Sigma Y^2 - \frac{(\Sigma Y)^2}{n}$$

$$= 275339 - \left[\frac{3633}{48} \right]^2$$

$$= 275339 - 274972.688$$

$$= 366.313$$

$$\Sigma xy = \Sigma XY - \frac{(\Sigma X)(\Sigma Y)}{n}$$

$$= 323205 - \left[\frac{4259}{48} \right] \left[\frac{3633}{48} \right]$$

$$= 323205 - 322353.1$$

$$= 851.94$$

$$\bar{X} = \frac{\Sigma X}{n} = \frac{4259}{48} = 88.73$$

$$\bar{Y} = \frac{\Sigma Y}{n} = \frac{3633}{48} = 75.69$$

Persamaan regresi dengan rumus $Y = a + b X$

$$b = \frac{\Sigma xy}{\Sigma X^2} = \frac{851.9375}{5841.5}$$

$$= 0.146$$

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

$$= 75.6875 - [0.146 \times 88.73]$$

$$= 75.6875 - [12.941]$$

$$= 62.75$$

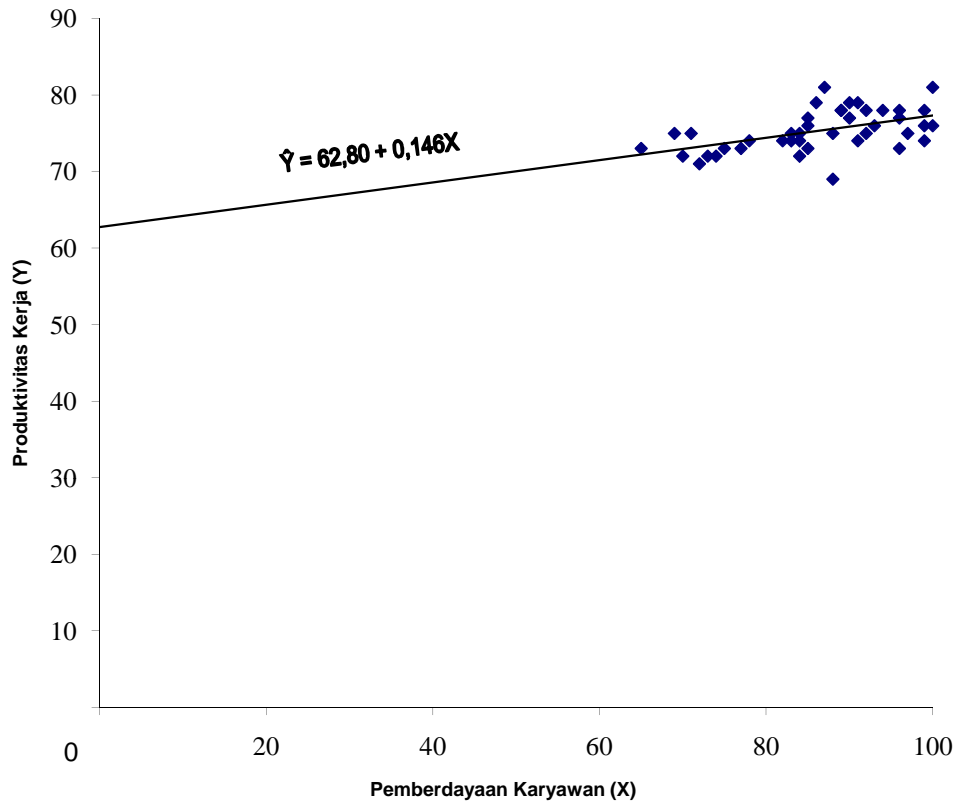
Jadi Persamaan regresi adalah $Y = 62.75 + 0.146 X$

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

n	X	$\hat{Y} = 62,80 + 0,146X$	\hat{Y}
1	65	62.75 + 0.146 . 65	72.227
2	69	62.75 + 0.146 . 69	72.810
3	70	62.75 + 0.146 . 70	72.956
4	71	62.75 + 0.146 . 71	73.102
5	72	62.75 + 0.146 . 72	73.248
6	73	62.75 + 0.146 . 73	73.394
7	74	62.75 + 0.146 . 74	73.539
8	75	62.75 + 0.146 . 75	73.685
9	77	62.75 + 0.146 . 77	73.977
10	78	62.75 + 0.146 . 78	74.123
11	82	62.75 + 0.146 . 82	74.706
12	83	62.75 + 0.146 . 83	74.852
13	83	62.75 + 0.146 . 83	74.852
14	84	62.75 + 0.146 . 84	74.998
15	84	62.75 + 0.146 . 84	74.998
16	84	62.75 + 0.146 . 84	74.998
17	85	62.75 + 0.146 . 85	75.144
18	85	62.75 + 0.146 . 85	75.144
19	85	62.75 + 0.146 . 85	75.144
20	86	62.75 + 0.146 . 86	75.289
21	87	62.75 + 0.146 . 87	75.435
22	88	62.75 + 0.146 . 88	75.581
23	88	62.75 + 0.146 . 88	75.581
24	89	62.75 + 0.146 . 89	75.727
25	89	62.75 + 0.146 . 89	75.727
26	90	62.75 + 0.146 . 90	75.873
27	90	62.75 + 0.146 . 90	75.873
28	91	62.75 + 0.146 . 91	76.019
29	91	62.75 + 0.146 . 91	76.019
30	92	62.75 + 0.146 . 92	76.165
31	92	62.75 + 0.146 . 92	76.165
32	93	62.75 + 0.146 . 93	76.310
33	94	62.75 + 0.146 . 94	76.456
34	96	62.75 + 0.146 . 96	76.748
35	96	62.75 + 0.146 . 96	76.748
36	96	62.75 + 0.146 . 96	76.748
37	97	62.75 + 0.146 . 97	76.894

n	X	$\hat{Y} = 62,80 + 0,146X$	\hat{Y}
38	99	$62.75 + 0.146 \cdot 99$	77.185
39	99	$62.75 + 0.146 \cdot 99$	77.185
40	99	$62.75 + 0.146 \cdot 99$	77.185
41	100	$62.75 + 0.146 \cdot 100$	77.331
42	100	$62.75 + 0.146 \cdot 100$	77.331
43	101	$62.75 + 0.146 \cdot 101$	77.477
44	104	$62.75 + 0.146 \cdot 104$	77.915
45	106	$62.75 + 0.146 \cdot 106$	78.206
46	107	$62.75 + 0.146 \cdot 107$	78.352
47	108	$62.75 + 0.146 \cdot 108$	78.498
48	112	$62.75 + 0.146 \cdot 112$	79.081

GRAFIK PERSAMAAN REGRESI



Tabel Perhitungan Rata-rata, Varians dan Simpangan Baku

Regresi $\hat{Y} = 62,80 + 0,146X$

No.	X	Y	\hat{Y}	$(Y - \hat{Y})$	$(Y - \hat{Y}) - \overline{(Y - \hat{Y})}$	$[(Y - \hat{Y}) - \overline{(Y - \hat{Y})}]^2$
1	65	73	72.2268	0.7732	0.7732	0.5979
2	69	75	72.8101	2.1899	2.1899	4.7955
3	70	72	72.9560	-0.9560	-0.9560	0.9139
4	71	75	73.1018	1.8982	1.8982	3.6031
5	72	71	73.2477	-2.2477	-2.2477	5.0520
6	73	72	73.3935	-1.3935	-1.3935	1.9419
7	74	72	73.5394	-1.5394	-1.5394	2.3696
8	75	73	73.6852	-0.6852	-0.6852	0.4695
9	77	73	73.9769	-0.9769	-0.9769	0.9543
10	78	74	74.1227	-0.1227	-0.1227	0.0151
11	82	74	74.7061	-0.7061	-0.7061	0.4986
12	83	75	74.8519	0.1481	0.1481	0.0219
13	83	74	74.8519	-0.8519	-0.8519	0.7258
14	84	75	74.9978	0.0022	0.0022	0.0000
15	84	74	74.9978	-0.9978	-0.9978	0.9956
16	84	72	74.9978	-2.9978	-2.9978	8.9867
17	85	73	75.1436	-2.1436	-2.1436	4.5951
18	85	76	75.1436	0.8564	0.8564	0.7334
19	85	77	75.1436	1.8564	1.8564	3.4461
20	86	79	75.2895	3.7105	3.7105	13.7680
21	87	81	75.4353	5.5647	5.5647	30.9657
22	88	69	75.5812	-6.5812	-6.5812	43.3116
23	88	75	75.5812	-0.5812	-0.5812	0.3377
24	89	78	75.7270	2.2730	2.2730	5.1665
25	89	78	75.7270	2.2730	2.2730	5.1665
26	90	77	75.8728	1.1272	1.1272	1.2705
27	90	79	75.8728	3.1272	3.1272	9.7791
28	91	79	76.0187	2.9813	2.9813	8.8882
29	91	74	76.0187	-2.0187	-2.0187	4.0751
30	92	78	76.1645	1.8355	1.8355	3.3690
31	92	75	76.1645	-1.1645	-1.1645	1.3561
32	93	76	76.3104	-0.3104	-0.3104	0.0963
33	94	78	76.4562	1.5438	1.5438	2.3833
34	96	77	76.7479	0.2521	0.2521	0.0636
35	96	78	76.7479	1.2521	1.2521	1.5678
36	96	73	76.7479	-3.7479	-3.7479	14.0467
37	97	75	76.8937	-1.8937	-1.8937	3.5863
38	99	76	77.1854	-1.1854	-1.1854	1.4052
39	99	78	77.1854	0.8146	0.8146	0.6635
40	99	74	77.1854	-3.1854	-3.1854	10.1469

No.	X	Y	\hat{Y}	$(Y - \hat{Y})$	$(Y - \hat{Y}) - \overline{(Y - \hat{Y})}$	$[(Y - \hat{Y}) - \overline{(Y - \hat{Y})}]^2$
41	100	81	77.3313	3.6687	3.6687	13.4596
42	100	76	77.3313	-1.3313	-1.3313	1.7723
43	101	79	77.4771	1.5229	1.5229	2.3192
44	104	79	77.9146	1.0854	1.0854	1.1780
45	106	76	78.2063	-2.2063	-2.2063	4.8679
46	107	79	78.3522	0.6478	0.6478	0.4197
47	108	75	78.4980	-3.4980	-3.4980	12.2361
48	112	81	79.0814	1.9186	1.9186	3.6811
Jumlah	4259	3633	3633	0	0	242.0636

Perhitungan Rata-rata, Varians dan Simpangan Baku

$$\text{Regresi } \hat{Y} = 62,80 + 0,146X$$

$$\begin{aligned} 1. \text{ Rata-rata} &= \overline{Y - \hat{Y}} &= \frac{\Sigma(Y - \hat{Y})}{n} \\ & &= \frac{0,00}{48} \\ & &= 0,0000 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} 2. \text{ Varians} &= S^2 &= \frac{\Sigma\{(Y - \hat{Y}) - \overline{(Y - \hat{Y})}\}^2}{n - 1} \\ & &= \frac{242,064}{47} \\ & &= 5,150 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} 3. \text{ Simpangan Baku} &= S &= \sqrt{S^2} \\ & &= \sqrt{5,150} \\ & &= 2,26942 \end{aligned}$$

Perhitungan Normalitas Galat Taksiran Y Atas X

$$\text{Regresi } \hat{Y} = 62,80 + 0,146X$$

No.	$(Y - \hat{Y})$ (Xi)	$(Y - \hat{Y}) - \overline{(Y - \hat{Y})}$ (Xi - \bar{Xi})	Zi	Zt	F(zi)	S(zi)	[F(zi) - S(zi)]
1	-6.5812	-6.5812	-2.8999	0.4981	0.0019	0.0208	0.019
2	-3.7479	-3.7479	-1.6515	0.4505	0.0495	0.0417	0.008
3	-3.4980	-3.4980	-1.5414	0.4382	0.0618	0.0625	0.001
4	-3.1854	-3.1854	-1.4036	0.4192	0.0808	0.0833	0.003
5	-2.9978	-2.9978	-1.3209	0.4066	0.0934	0.1042	0.011
6	-2.2477	-2.2477	-0.9904	0.3389	0.1611	0.1250	0.036
7	-2.2063	-2.2063	-0.9722	0.3340	0.1660	0.1458	0.020
8	-2.1436	-2.1436	-0.9446	0.3264	0.1736	0.1667	0.007
9	-2.0187	-2.0187	-0.8895	0.3106	0.1894	0.1875	0.002
10	-1.8937	-1.8937	-0.8345	0.2967	0.2033	0.2083	0.005
11	-1.5394	-1.5394	-0.6783	0.2486	0.2514	0.2292	0.022
12	-1.3935	-1.3935	-0.6140	0.2291	0.2709	0.2500	0.021
13	-1.3313	-1.3313	-0.5866	0.2190	0.2810	0.2708	0.010
14	-1.1854	-1.1854	-0.5223	0.1985	0.3015	0.2917	0.010
15	-1.1645	-1.1645	-0.5131	0.1950	0.3050	0.3125	0.008
16	-0.9978	-0.9978	-0.4397	0.1664	0.3336	0.3333	0.000
17	-0.9769	-0.9769	-0.4305	0.1664	0.3336	0.3542	0.021
18	-0.9560	-0.9560	-0.4212	0.1628	0.3372	0.3750	0.038
19	-0.8519	-0.8519	-0.3754	0.1443	0.3557	0.3958	0.040
20	-0.7061	-0.7061	-0.3111	0.1217	0.3783	0.4167	0.038
21	-0.6852	-0.6852	-0.3019	0.1179	0.3821	0.4375	0.055
22	-0.5812	-0.5812	-0.2561	0.0987	0.4013	0.4583	0.057
23	-0.3104	-0.3104	-0.1368	0.0517	0.4483	0.4792	0.031
24	-0.1227	-0.1227	-0.0541	0.0199	0.4801	0.5000	0.020
25	0.0022	0.0022	0.0010	0.0000	0.5000	0.5208	0.021
26	0.1481	0.1481	0.0652	0.0239	0.5239	0.5417	0.018
27	0.2521	0.2521	0.1111	0.0438	0.5438	0.5625	0.019
28	0.6478	0.6478	0.2855	0.1103	0.6103	0.5833	0.027
29	0.7732	0.7732	0.3407	0.1331	0.6331	0.6042	0.029
30	0.8146	0.8146	0.3589	0.1368	0.6368	0.6250	0.012
31	0.8564	0.8564	0.3774	0.1443	0.6443	0.6458	0.002
32	1.0854	1.0854	0.4783	0.1808	0.6808	0.6667	0.014
33	1.1272	1.1272	0.4967	0.1879	0.6879	0.6875	0.000
34	1.2521	1.2521	0.5517	0.2088	0.7088	0.7083	0.000
35	1.5229	1.5229	0.6710	0.2486	0.7486	0.7292	0.019
36	1.5438	1.5438	0.6803	0.2518	0.7518	0.7500	0.002
37	1.8355	1.8355	0.8088	0.2881	0.7881	0.7708	0.017

No.	$(Y - \hat{Y})$ (Xi)	$(Y - \hat{Y}) - \overline{(Y - \hat{Y})}$ (Xi - \bar{X}_i)	Zi	Zt	F(zi)	S(zi)	[F(zi) - S(zi)]
38	1.8564	1.8564	0.8180	0.2910	0.7910	0.7917	0.001
39	1.8982	1.8982	0.8364	0.2967	0.7967	0.8125	0.016
40	1.9186	1.9186	0.8454	0.2996	0.7996	0.8333	0.034
41	2.1899	2.1899	0.9649	0.3315	0.8315	0.8542	0.023
42	2.2730	2.2730	1.0016	0.3413	0.8413	0.8750	0.034
43	2.2730	2.2730	1.0016	0.3413	0.8413	0.8958	0.055
44	2.9813	2.9813	1.3137	0.4049	0.9049	0.9167	0.012
45	3.1272	3.1272	1.3780	0.4147	0.9147	0.9375	0.023
46	3.6687	3.6687	1.6166	0.4463	0.9463	0.9583	0.012
47	3.7105	3.7105	1.6350	0.4484	0.9484	0.9792	0.031
48	5.5647	5.5647	2.4520	0.4929	0.9929	1.0000	0.007

Dari perhitungan, didapat nilai L_{hitung} terbesar = 0.057, L_{tabel} untuk $n = 48$ dengan taraf signifikan 0,05 adalah 0,128. $L_{hitung} < L_{tabel}$. Dengan demikian dapat disimpulkan data berdistribusi Normal.

Langkah Perhitungan Uji Normalitas Galat Taksiran

$$\text{Regresi } \hat{Y} = 62,80 + 0,146X$$

1. Kolom \hat{Y}

$$\begin{aligned}\hat{Y} &= 62,75 + 0,146 X \\ &= 62,75 + 0,146 [65] = 72,23\end{aligned}$$

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

$$Y - \hat{Y} = 73 - 72,23 = 0,77$$

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

$$(Y - \hat{Y}) - \overline{(Y - \hat{Y})} = 0,77 - 0,0000 = 0,77$$

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

$$= 0,77^2 = 0,60$$

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

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

7. Kolom Z_i

$$Z_i = \frac{(X_i - \bar{X}_i)}{S} = \frac{-6,58}{2,27} = -2,8999$$

8. Kolom Z_t

Dari kolom Z_i kemudian dikonsultasikan tabel distribusi Z contoh :- 2,71; pada sumbu menurun cari angka 2,7; lalu pada sumbu mendatar angka 1 Diperoleh nilai $Z_t = 0,4981$

9. Kolom $F(z_i)$

$F(z_i) = 0,5 + Z_t$, jika $Z_i (+)$ & $= 0,5 - Z_t$, Jika $Z_i (-)$
 $Z_i = -2,71$, maka $0,5 - Z_t = 0,5 - 0,4956 = 0,0019$

10. Kolom $S(z_i)$

$$\frac{\text{Nomor Responden}}{\text{Jumlah Responden}} = \frac{1}{48} = 0,021$$

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

$$\begin{aligned}\text{Nilai mutlak antara } F(z_i) - S(z_i) \\ = [0,002 - 0,021] = 0,019\end{aligned}$$

Perhitungan Uji Keberartian Regresi

1. Mencari Jumlah Kuadrat Total JK (T)

$$\begin{aligned} \text{JK (T)} &= \Sigma Y^2 \\ &= 275339 \end{aligned}$$

2. Mencari jumlah kuadrat regresi a JK (a)

$$\begin{aligned} \text{JK (a)} &= \frac{(\Sigma Y)^2}{n} \\ &= \frac{3633^2}{48} \\ &= 274972.69 \end{aligned}$$

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

$$\begin{aligned} \text{JK (b)} &= b \left\{ \Sigma XY - \frac{(\Sigma X) (\Sigma Y)}{N} \right\} \\ &= 0.146 \left\{ 323205 - \frac{[4259] [3633]}{48} \right\} \\ &= 124.249 \end{aligned}$$

4. Mencari jumlah kuadrat residu JK (S)

$$\begin{aligned} \text{JK (S)} &= \text{JK (T)} - \text{JK (a)} - \text{JK (b/a)} \\ &= 275339 - 274972.69 - 124.25 \\ &= 242.064 \end{aligned}$$

5. Mencari Derajat Kebebasan

$$\begin{aligned} dk_{(T)} &= n = 48 \\ dk_{(a)} &= 1 \\ dk_{(b/a)} &= 1 \\ dk_{(res)} &= n - 2 = 46 \end{aligned}$$

6. Mencari Rata-rata Jumlah Kuadrat

$$RJK_{(b/a)} = \frac{JK_{(b/a)}}{dk_{(b/a)}} = \frac{124.25}{1} = 124.25$$

$$RJK_{(res)} = \frac{JK_{(res)}}{dk_{(res)}} = \frac{242.06}{46} = 5.26$$

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

$$F_{hitung} = \frac{RJK_{(b/a)}}{RJK_{(res)}} = \frac{124.25}{5.26} = 23.61$$

9. Kesimpulan

Berdasarkan hasil perhitungan $F_{hitung} = 23.61$, dan $F_{tabel(0,05;1/46)} = 4,05$ sehingga $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka dapat disimpulkan bahwa model persamaan regresi adalah signifikan

Perhitungan Uji Kelinearan Regresi

1. Mencari Jumlah Kuadrat Kekeliruan JK (G)

$$\begin{aligned} \text{JK (G)} &= \sum \left\{ \Sigma Y_k^2 - \frac{\Sigma Y_k^2}{n_k} \right\} \\ &= 85.333 \end{aligned}$$

2. Mencari Jumlah Kuadrat Tuna cocok JK (TC)

$$\begin{aligned} \text{JK (TC)} &= \text{JK (S)} - \text{JK(G)} \\ &= 242.064 - 85.333 \\ &= 156.730 \end{aligned}$$

3. Mencari Derajat Kebebasan

$$\begin{aligned} k &= 33 \\ \text{dk}_{(\text{TC})} &= k - 2 = 31 \\ \text{dk}_{(\text{G})} &= n - k = 15 \end{aligned}$$

4. Mencari rata-rata jumlah kuadrat

$$\begin{aligned} \text{RJK}_{(\text{TC})} &= \frac{156.73}{31} = 5.06 \\ \text{RJK}_{(\text{G})} &= \frac{85.33}{15} = 5.69 \end{aligned}$$

5. Kriteria Pengujian

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

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

6. Pengujian

$$F_{\text{hitung}} = \frac{\text{RJK}_{(\text{TC})}}{\text{RJK}_{(\text{G})}} = \frac{5.06}{5.69} = 0.89$$

7. Kesimpulan

Berdasarkan hasil perhitungan $F_{\text{hitung}} = 0.89$, dan $F_{\text{tabel}(0,05;31/15)} = 2.25$ sehingga $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$ maka dapat disimpulkan bahwa model persamaan regresi adalah linier

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	65	73	5329	4745			
2	2	1	69	75	5625	5175			
3	3	1	70	72	5184	5040			
4	4	1	71	75	5625	5325			
5	5	1	72	71	5041	5112			
6	6	1	73	72	5184	5256			
7	7	1	74	72	5184	5328			
8	8	1	75	73	5329	5475			
9	9	1	77	73	5329	5621			
10	10	1	78	74	5476	5772			
11	11	1	82	74	5476	6068			
12	12	2	83	75	5625	6225	11101	11100.50	0.50
13			83	74	5476	6142			
14	13	3	84	75	5625	6300	16285	16280.33	4.67
15			84	74	5476	6216			
16			84	72	5184	6048			
17	14	3	85	73	5329	6205	17034	17025.33	8.67
18			85	76	5776	6460			
19			85	77	5929	6545			
20	15	1	86	79	6241	6794			
21	16	1	87	81	6561	7047			
22	17	2	88	69	4761	6072	10386	10368.00	18.00
23			88	75	5625	6600			
24	18	2	89	78	6084	6942	12168	12168.00	0.00
25			89	78	6084	6942			
26	19	2	90	77	5929	6930	12170	12168.00	2.00
27			90	79	6241	7110			
28	20	2	91	79	6241	7189	11717	11704.50	12.50
29			91	74	5476	6734			

No.	K	n _i	X	Y	Y ²	XY	ΣYk ²	$\frac{(\Sigma Yk)^2}{n}$	$\left\{ \Sigma Yk^2 - \frac{(\Sigma Yk)^2}{n} \right\}$
30	21	2	92	78	6084	7176	11709	11704.50	4.50
31			92	75	5625	6900			
32	22	1	93	76	5776	7068			
33	23	1	94	78	6084	7332			
34	24	3	96	77	5929	7392	17342	17328.00	14.00
35			96	78	6084	7488			
36			96	73	5329	7008			
37	25	1	97	75	5625	7275			
38	26	3	99	76	5776	7524	17336	17328.00	8.00
39			99	78	6084	7722			
40			99	74	5476	7326			
41	27	2	100	81	6561	8100	12337	12324.50	12.50
42			100	76	5776	7600			
43	28	1	101	79	6241	7979			
44	29	1	104	79	6241	8216			
45	30	1	106	76	5776	8056			
46	31	1	107	79	6241	8453			
47	32	1	108	75	5625	8100			
48	33	1	112	81	6561	9072			
Σ	33	48	4259	3633	275339	323205			85.33

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	$\frac{(\Sigma Y)^2}{n}$			Fo > Ft
Regresi (b/a)	1	$b\left\{\Sigma XY - \frac{(\Sigma X)(\Sigma Y)}{N}\right\}$	$\frac{JK(b)}{1}$	$\frac{S^2_{reg}}{S^2_{res}}$	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	48	275339.00			
Regresi (a)	1	274972.69			
Regresi (b/a)	1	124.25	124.25	23.61	4.05
Sisa	46	242.06	5.26		
Tuna Cocok	31	156.73	5.06	0.89	2.25
Galat Kekeliruan	15	85.33	5.69		

PERHITUNGAN KOEFISIEN KORELASI PRODUCT MOMENT

Mencari Koefisien Korelasi dengan Rumus Product Moment

Diketahui :

$$\Sigma x^2 = 5841.479$$

$$\Sigma y^2 = 366.3125$$

$$\Sigma xy = 851.9375$$

$$r_{XY} = \frac{\Sigma xy}{\sqrt{(\Sigma x^2) \cdot (\Sigma y)^2}}$$

$$r_{XY} = \frac{851.938}{\sqrt{5841.48 \cdot 366.313}}$$

$$r_{XY} = \frac{851.94}{1462.808}$$

$$r_{XY} = 0.582$$

Kesimpulan :

Pada perhitungan product moment di atas diperoleh $r_{hitung}(r_{xy}) = 0.582$ 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 :

$$\begin{aligned}t_h &= \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \\&= \frac{0.582 \sqrt{46}}{\sqrt{1-0.339}} \\&= \frac{0.582 \cdot 6.78}{\sqrt{0.661}} \\&= \frac{3.950}{0.813} \\&= 4.859\end{aligned}$$

Kesimpulan :

t_{tabel} pada taraf signifikansi 0,05 dengan dk $(n-2) = (48 - 2) = 46$ sebesar 1,68

Kriteria pengujian :

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

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

Dari hasil pengujian :

$t_{\text{hitung}} [4.86] > t_{\text{tabel}} (1,68)$, maka terdapat hubungan yang signifikan antara variabel X dengan variabel Y

Perhitungan Uji Koefisien Determinasi

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

$$\begin{aligned} \text{KD} &= r_{XY}^2 \\ &= 0.582^2 \\ &= 0.339 \\ &= 33.9\% \end{aligned}$$

Dari hasil tersebut diinterpretasikan bahwa variasi Produktivitas ditentukan oleh Pemberdayaan Karyawan sebesar 33,9%.

Data Indikator
Variabel X (Pemberdayaan Karyawan)

No.	Indikator	Item	Skor	Total Skor	N	Mean	%
1	Wewenang	1	189	683	4	170.75	19.27%
		2	149				
		3	162				
		4	183				
2	Tanggung jawab	5	188	907	5	181.40	20.48%
		6	186				
		7	175				
		8	167				
		9	191				
3	Pengembangan Tugas	10	169	875	5	175.00	19.75%
		11	173				
		12	186				
		13	168				
		14	179				
4	Kreatif	15	189	908	5	181.60	20.50%
		16	191				
		17	190				
		18	175				
		19	163				
5	Pengambilan Keputusan	20	186	886	5	177.20	20.00%
		21	188				
		22	184				
		23	142				
		24	186				
				4259	24	885.95	100%

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			

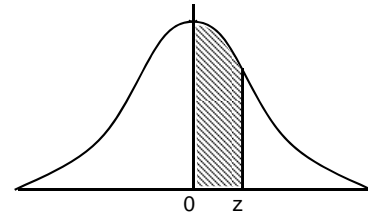
Sumber : Conover, W.J., *Practical Nonparametric Statistics*, John Wiley & Sons, Inc., 1973

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

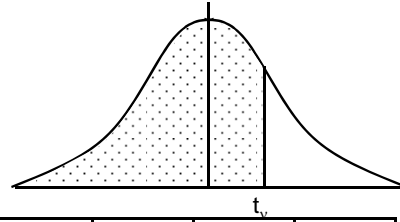
Tabel Kurva Normal Persentase
Daerah Kurva Normal
dari 0 sampai z



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

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

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

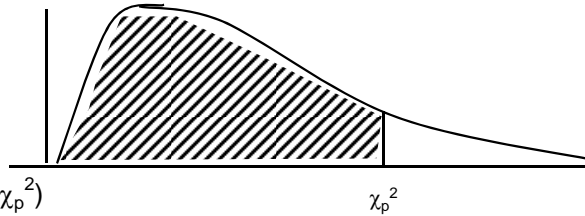


v	$t_{0,995}$	$t_{0,99}$	$t_{0,975}$	$t_{0,95}$	$t_{0,90}$	$t_{0,80}$	$t_{0,75}$	$t_{0,70}$	$t_{0,60}$	$t_{0,55}$
1	63.66	31.82	12.71	6.31	3.08	1.376	1.000	0.727	0.325	0.518
2	9.92	6.96	4.30	2.92	1.89	1.061	0.816	0.617	0.289	0.142
3	5.84	4.54	3.18	2.35	1.64	0.978	0.765	0.584	0.277	0.137
4	4.60	3.75	2.78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

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

Table III. Oliver & Boyd, Ltd., Ediaburgh

DAFTAR C
 Nilai Persentil
 untuk Distribusi χ^2
 $v = dk$

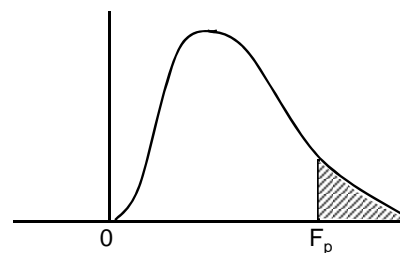


(Bilangan dalam Badan Daftar Menyatakan χ_p^2)

v	$\chi^2_{0,995}$	$\chi^2_{0,99}$	$\chi^2_{0,975}$	$\chi^2_{0,95}$	$\chi^2_{0,90}$	$\chi^2_{0,10}$	$\chi^2_{0,05}$	$\chi^2_{0,25}$	$\chi^2_{0,01}$	$\chi^2_{0,005}$
1	7.88	6.63	5.02	3.84	2.71	0.016	0.004	0.001	0.0002	0.000
2	10.6	9.21	7.38	5.99	4.61	0.211	0.103	0.051	0.0201	0.010
3	12.8	11.3	9.35	7.81	6.25	0.584	0.352	0.216	0.115	0.072
4	14.9	13.3	11.1	9.49	7.78	1.06	0.711	0.484	0.291	0.207
5	16.7	15.1	12.8	11.1	9.24	1.61	1.15	0.831	0.554	0.412
6	18.5	16.8	14.4	12.6	10.6	2.20	1.64	1.24	0.872	0.676
7	20.3	18.5	16.0	14.1	12.0	2.83	2.17	1.69	1.24	0.989
8	22.0	20.1	17.5	15.5	13.4	3.49	2.73	2.18	1.65	1.34
9	26.8	21.7	19.0	16.9	14.7	4.70	2.33	2.70	2.09	1.73
10	28.3	23.2	20.5	18.3	16.0	4.87	3.94	3.25	2.56	2.16
11	29.8	24.7	21.9	19.7	17.3	5.58	4.57	3.82	3.05	2.60
12	31.3	26.2	23.3	21.0	18.5	6.30	5.23	4.40	3.57	3.07
13	32.8	27.7	24.7	22.4	19.8	7.04	5.89	5.01	4.11	3.57
14	34.3	29.1	26.1	23.7	21.1	7.79	6.57	5.63	4.66	4.07
15	35.7	30.6	27.5	25.0	22.3	8.55	7.26	6.26	5.23	4.60
16	34.3	32.0	28.8	26.3	23.5	9.31	7.96	6.91	5.81	5.14
17	35.7	33.4	30.2	27.6	24.8	10.1	8.67	7.56	6.41	5.70
18	37.2	34.8	31.5	28.9	26.0	10.9	9.39	8.23	7.01	6.26
19	38.6	36.2	32.9	30.1	27.2	11.7	10.1	8.91	7.63	6.84
20	40.0	37.6	34.2	31.4	28.4	12.4	10.9	9.59	8.26	7.43
21	41.4	38.9	35.5	32.7	29.6	13.2	11.6	10.3	8.90	8.03
22	42.8	40.3	36.8	33.9	30.8	14.0	12.3	11.0	9.54	8.64
23	44.2	41.6	38.1	35.2	32.0	14.8	13.1	11.7	10.2	9.26
24	45.6	43.0	39.4	36.4	33.2	15.7	13.8	12.4	10.9	9.89
25	46.9	44.3	40.6	37.7	34.4	16.5	14.6	13.1	11.5	10.5
26	48.3	45.6	41.9	38.9	35.6	17.3	15.4	13.8	12.2	11.2
27	49.6	47.0	43.2	40.1	36.7	18.1	16.2	14.6	12.9	11.8
28	51.0	48.3	44.5	41.3	37.9	18.9	16.9	15.3	13.6	12.5
29	52.3	49.6	45.7	42.6	39.1	19.8	17.7	16.0	14.3	13.1
30	53.7	50.9	47.0	43.8	40.3	20.6	18.5	16.8	15.0	13.8
40	66.8	63.7	59.3	55.8	51.8	29.1	26.5	24.4	22.2	20.7
50	79.5	76.2	71.4	67.5	63.2	37.7	34.8	32.4	29.7	28.0
60	92.0	88.4	83.3	79.1	74.4	46.5	43.2	40.5	37.5	35.5
70	104.2	100.4	95.0	90.5	85.5	55.3	51.7	48.8	45.4	43.3
80	116.3	112.3	106.6	101.9	96.6	64.3	60.4	57.2	53.5	51.2
90	128.3	124.1	118.1	113.1	107.6	73.3	69.1	65.6	61.8	59.2
100	140.2	135.8	129.6	124.3	118.5	82.4	77.9	74.2	70.1	67.3

Sumber : Metode Statistika, DR. Sudjana, M.A., M.Sc., Tarsito, Bandung, 1982

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



$v_2 = dk$ penyebut	$v_1 = dk$ pembilang																							
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	14	16	20	24	30	40	50	75	100	200	500	∞
1	161 4052	200 4999	216 5403	225 5625	230 5764	234 5859	237 5928	239 5981	241 6022	242 6056	243 6082	244 6106	245 6142	246 6169	248 6208	249 6234	250 6258	251 6286	252 6302	253 6323	253 6334	254 6352	254 6361	254 6366
2	18.51 98.49	19.00 99.01	19.16 99.17	19.25 99.25	19.30 99.30	19.33 99.33	19.36 99.34	19.37 99.36	19.38 99.38	19.39 99.40	19.40 99.41	19.41 99.42	19.42 99.43	19.43 99.44	19.44 99.45	19.45 99.46	19.46 99.47	19.47 99.48	19.47 99.48	19.48 99.49	19.49 99.49	19.49 99.49	19.50 99.50	19.50 99.50
3	10.13 34.12	9.55 30.81	9.28 29.46	9.12 28.71	9.01 28.24	8.94 27.91	8.88 27.67	8.84 27.49	8.81 27.34	8.78 27.23	8.76 27.13	8.74 27.05	8.71 26.92	8.69 26.83	8.66 26.69	8.64 26.60	8.62 26.50	8.60 26.41	8.58 26.30	8.57 26.27	8.56 26.23	8.54 26.18	8.54 26.14	8.53 26.12
4	7.71 21.20	6.94 18.00	6.59 16.69	6.39 15.98	6.26 15.52	6.16 15.21	6.09 14.98	6.04 14.80	6.00 14.66	5.96 14.54	5.93 14.45	5.91 14.37	5.87 14.24	5.84 14.15	5.80 14.02	5.77 13.93	5.74 13.83	5.71 13.74	5.70 13.69	5.68 13.61	5.66 13.57	5.65 13.52	5.64 13.48	5.63 13.46
5	6.61 16.26	5.79 13.27	5.41 12.06	5.19 11.39	5.05 10.97	4.95 10.67	4.88 10.45	4.82 10.27	4.78 10.15	4.74 10.05	4.70 9.96	4.68 9.89	4.64 9.77	4.60 9.68	4.56 9.55	4.53 9.47	4.50 9.38	4.46 9.29	4.44 9.24	4.42 9.17	4.40 9.13	4.38 9.07	4.37 9.04	4.36 9.02
6	5.99 13.74	5.14 10.92	4.76 9.78	4.53 9.15	4.39 8.75	4.28 8.47	4.21 8.26	4.15 8.10	4.10 7.98	4.06 7.87	4.03 7.79	4.00 7.72	4.96 7.60	3.92 7.52	3.87 7.39	3.81 7.31	3.81 7.23	3.77 7.14	3.75 7.09	3.72 7.02	3.71 6.99	3.69 6.94	3.68 6.90	3.67 6.88
7	5.59 12.25	4.74 9.55	4.35 8.45	4.12 7.85	3.97 7.46	3.87 7.19	3.79 7.00	3.73 6.81	3.68 6.71	3.63 6.62	3.60 6.54	3.57 6.47	3.52 6.35	3.49 6.27	3.44 6.15	3.41 6.07	3.38 5.98	3.34 5.90	3.32 5.85	3.29 5.78	3.28 5.75	3.25 5.70	3.24 5.67	3.23 5.65
8	5.32 11.26	4.74 8.65	4.35 7.59	4.12 7.01	3.97 6.63	3.87 6.37	3.79 6.19	3.73 6.03	3.68 5.91	3.63 5.82	3.60 5.00	3.57 5.74	3.52 5.67	3.49 5.56	3.44 5.48	3.41 5.36	3.38 5.28	3.34 5.20	3.32 5.11	3.29 5.06	3.28 4.96	3.25 4.91	3.24 4.88	3.23 4.86
9	5.12 10.56	4.26 8.02	3.86 6.99	3.63 6.42	3.48 6.06	3.37 5.80	3.29 5.62	3.23 5.17	3.18 5.35	3.13 5.26	3.10 5.18	3.07 5.11	3.02 5.00	2.98 5.92	2.93 4.80	2.90 4.53	2.86 4.64	2.82 4.56	2.80 4.51	2.77 4.45	2.76 4.41	2.73 4.36	2.72 4.33	2.71 4.31
10	4.96 10.04	4.10 7.56	3.71 6.55	3.48 5.99	3.33 5.64	3.22 5.39	3.14 5.21	3.07 5.06	3.02 4.95	2.97 4.85	2.94 4.78	2.91 4.71	2.86 4.60	2.82 4.52	2.77 4.41	2.74 4.33	2.70 4.25	2.67 4.17	2.64 4.12	2.61 4.05	2.59 4.01	2.56 3.96	2.55 3.93	2.54 3.91

Lanjutan Distribusi F

v ₂ = dk penyebut	v ₁ = dk pembilang																							
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	14	16	20	24	30	40	50	75	100	200	500	∞
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.86	2.82	2.79	2.74	2.70	2.65	2.61	2.57	2.53	2.50	2.47	2.45	2.42	2.41	2.40
	9.65	7.20	6.22	5.67	5.32	5.07	4.88	4.74	4.63	4.54	4.46	4.40	4.29	4.21	4.10	4.02	3.94	3.86	3.80	3.74	3.70	3.66	3.62	3.60
12	4.75	3.88	3.49	3.26	3.11	3.00	2.92	2.85	2.80	2.76	2.72	2.69	2.64	2.60	2.54	2.50	2.46	2.42	2.40	2.36	2.35	2.32	2.31	2.30
	9.33	6.93	5.95	5.41	5.06	4.82	4.65	4.50	4.39	4.30	4.22	4.16	4.05	3.98	3.86	3.78	3.70	3.61	3.56	3.49	3.46	3.41	3.38	3.36
13	4.67	3.80	3.41	3.18	3.02	2.92	2.84	2.77	2.72	2.67	2.63	2.60	2.55	2.51	2.46	2.42	2.38	2.34	2.32	2.28	2.26	2.24	2.31	2.30
	9.07	6.70	5.74	5.20	4.86	4.62	4.44	4.30	4.19	4.10	4.02	3.96	3.85	3.78	3.67	3.59	3.51	3.42	3.37	3.30	3.27	3.21	3.18	3.16
14	4.67	3.80	3.41	3.18	3.02	2.92	2.84	2.77	2.72	2.67	2.63	2.60	2.55	2.51	2.46	2.42	2.38	2.34	2.32	2.28	2.26	2.24	2.22	2.21
	8.86	6.51	5.56	5.03	4.69	4.46	4.28	4.14	4.03	3.94	3.86	3.80	3.70	3.62	3.51	3.43	3.34	3.26	3.21	3.14	3.11	3.06	3.02	3.00
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.70	2.64	2.59	2.55	2.51	2.48	2.43	2.39	2.33	2.29	2.25	2.21	2.18	2.15	2.12	2.10	2.06	2.07
	8.68	6.36	5.42	4.89	4.56	4.32	4.14	4.00	3.89	3.80	3.73	3.67	3.56	3.48	3.36	3.29	3.20	3.12	3.07	3.00	2.97	2.92	2.89	2.87
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.45	2.42	2.37	2.33	2.28	2.24	2.20	2.16	2.13	2.09	2.07	2.04	2.02	2.01
	8.53	6.23	5.29	4.77	4.44	4.20	4.03	3.89	3.78	3.69	3.61	3.55	3.45	3.37	3.25	3.18	3.10	3.01	2.96	2.89	2.86	2.80	2.77	2.75
17	4.45	3.56	3.20	2.96	2.81	2.70	2.62	2.55	2.50	2.45	2.41	2.38	2.33	2.29	2.23	2.19	2.15	2.11	2.08	2.04	2.02	1.99	1.97	1.96
	8.40	6.11	5.18	4.67	4.34	4.10	3.93	3.79	3.68	3.59	3.52	3.45	3.35	3.27	3.16	3.08	3.00	2.92	2.86	2.79	2.76	2.70	2.67	2.65
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.29	2.25	2.19	2.15	2.11	2.07	2.04	2.00	1.98	1.95	1.93	1.92
	8.28	6.01	5.09	4.58	4.25	4.01	3.85	3.71	3.60	3.51	3.44	3.37	3.27	3.19	3.07	3.00	2.91	2.83	2.78	2.71	2.68	2.62	2.59	2.57
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.55	2.48	2.43	2.38	2.34	2.31	2.26	2.21	2.15	2.11	2.07	2.02	2.00	1.96	1.94	1.91	1.90	1.88
	8.18	5.93	5.01	4.50	4.17	3.94	3.77	3.63	3.52	3.43	3.36	3.30	3.19	3.12	3.00	2.92	2.84	2.76	2.70	2.63	2.60	2.54	2.51	2.49
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.52	2.45	2.40	2.35	2.31	2.26	2.23	2.18	2.12	2.08	2.08	1.99	1.96	1.92	1.90	1.87	1.85	1.84
	8.10	5.85	4.94	4.43	4.10	3.87	3.71	3.56	3.45	3.37	3.30	3.23	3.13	3.05	2.94	2.86	2.77	2.69	2.63	2.56	2.53	2.47	2.44	2.42
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.20	2.15	2.09	2.05	2.00	1.96	1.93	1.89	1.87	1.84	1.82	1.81
	8.02	5.78	4.87	4.37	4.04	3.81	3.65	3.51	3.40	3.31	3.24	3.17	3.07	2.99	2.88	2.80	2.72	2.63	2.58	2.51	2.47	2.42	2.38	2.36
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.47	2.40	2.35	2.30	2.26	2.23	2.18	2.13	2.07	2.03	1.98	1.93	1.91	1.87	1.84	1.81	1.80	1.78
	7.94	5.72	4.82	4.31	3.99	3.76	3.59	3.45	3.35	3.26	3.18	3.12	3.02	2.94	2.83	2.75	2.67	2.58	2.53	2.46	2.42	2.37	2.33	2.31
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.45	2.38	2.32	2.28	2.24	2.20	2.14	2.10	2.04	2.00	1.96	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79	1.77	1.76
	7.88	5.66	4.76	4.26	3.94	3.71	3.54	3.41	3.30	3.21	3.14	3.07	2.97	2.89	2.78	2.70	2.62	2.53	2.48	2.41	2.37	2.32	2.28	2.26
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.43	2.36	2.30	2.26	2.22	2.18	2.13	2.09	2.02	1.98	1.94	1.89	1.86	1.82	1.80	1.76	1.74	1.73
	7.82	5.61	4.72	4.22	3.90	3.67	3.50	3.36	3.25	3.17	3.09	3.03	2.93	2.85	2.74	2.66	2.58	2.49	2.44	2.36	2.33	2.27	2.23	2.21
25	4.24	3.38	2.99	2.76	2.60	2.49	2.41	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.11	2.06	2.00	1.96	1.92	1.87	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72	1.71
	7.77	5.57	4.68	4.18	3.86	3.63	3.46	3.32	3.21	3.13	3.05	2.99	2.89	2.81	2.70	2.62	2.54	2.45	2.40	2.32	2.29	2.23	2.19	2.17

Lanjutan Distribusi F

v ₂ = dk penyebut	v ₁ = dk pembilang																							
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	14	16	20	24	30	40	50	75	100	200	500	∞
26	4.22	3.37	2.89	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.10	2.05	1.99	1.95	1.90	1.85	1.82	1.78	1.76	1.72	1.70	1.69
	7.72	5.53	4.64	4.14	3.82	3.59	3.42	3.29	3.17	3.09	3.02	2.96	2.86	2.77	2.66	2.58	2.50	2.41	2.36	2.28	2.25	2.19	2.15	2.13
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.30	2.25	2.20	2.16	2.13	2.08	2.03	1.97	1.93	1.88	1.84	1.80	1.76	1.74	1.71	1.68	1.67
	7.68	5.49	4.60	4.11	3.79	3.56	3.39	3.26	3.14	3.06	2.98	2.93	2.83	2.74	2.63	2.55	2.47	2.38	2.33	2.25	2.21	2.16	2.12	2.10
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.44	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.06	2.02	1.96	1.91	1.87	1.81	1.78	1.75	1.72	1.69	1.67	1.65
	7.64	5.45	4.57	4.07	3.76	3.53	3.36	3.23	3.11	3.03	2.95	2.90	2.80	2.71	2.60	2.52	2.44	2.35	2.30	2.22	2.18	2.13	2.09	2.06
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.54	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.05	2.00	1.94	1.90	1.85	1.80	1.77	1.73	1.71	1.68	1.65	1.64
	7.60	5.52	4.54	4.04	3.73	3.50	3.33	3.20	3.08	3.00	2.92	2.87	2.77	2.68	2.57	2.49	2.41	2.32	2.27	2.19	2.15	2.10	2.06	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.34	2.27	2.21	2.16	2.12	2.09	2.04	1.99	1.93	1.89	1.84	1.79	1.76	1.72	1.69	1.66	1.64	1.62
	7.56	5.39	4.51	4.02	3.70	3.47	3.30	3.17	3.06	2.98	2.90	2.84	2.74	2.66	2.55	2.47	2.38	2.29	2.24	2.16	2.13	2.07	2.03	2.01
32	4.15	3.30	2.90	2.67	2.51	2.40	2.32	2.25	2.19	2.14	2.10	2.07	2.02	1.97	1.91	1.86	1.82	1.76	1.74	1.69	1.67	1.64	1.61	1.59
	7.50	5.34	4.46	3.97	3.66	3.42	3.25	3.12	3.01	2.94	2.86	2.80	2.70	2.62	2.51	2.42	2.34	2.25	2.20	2.12	2.08	2.02	1.98	1.96
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.30	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.00	1.95	1.89	1.84	1.80	1.74	1.71	1.67	1.64	1.61	1.59	1.57
	7.44	5.29	4.42	3.93	3.61	3.38	3.21	3.08	2.97	2.89	2.82	2.76	2.66	2.58	2.47	2.38	2.30	2.21	2.15	2.08	2.04	1.98	1.94	1.91
36	4.11	3.26	2.80	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.10	2.06	2.03	1.89	1.93	1.87	1.82	1.78	1.72	1.69	1.65	1.62	1.59	1.56	1.55
	7.39	5.25	4.38	3.89	3.58	3.35	3.18	3.04	2.94	2.86	2.78	2.72	2.62	2.54	2.43	2.35	2.26	2.17	2.12	2.04	2.00	1.94	1.90	1.87
38	4.10	3.25	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.96	1.92	1.85	1.80	1.76	1.71	1.67	1.63	1.60	1.57	1.54	1.53
	7.35	5.21	4.34	3.86	3.54	3.32	3.15	3.02	2.91	2.82	2.75	2.69	2.59	2.51	2.40	2.32	2.22	2.14	2.08	2.00	1.97	1.90	1.86	1.84
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.07	2.04	2.00	1.95	1.90	1.84	1.79	1.74	1.69	1.66	1.61	1.59	1.55	1.53	1.51
	7.31	5.18	4.31	3.83	3.51	3.29	3.12	2.99	2.88	2.80	2.73	2.66	2.56.00	2.49	2.37	2.29	2.20	2.11	2.05	1.97	1.94	1.88	1.84	1.81
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.02	1.99	1.94	1.89	1.82	1.78	1.73	1.68	1.64	1.60	1.57	1.54	1.51	1.49
	7.27	5.15	4.29	3.80	3.49	3.26	3.10	2.96	2.86	2.77	2.70	2.64	2.54	2.46	2.35	2.26	2.17	2.08	2.02	1.94	1.91	1.85	1.80	1.78
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.92	1.88	1.81	1.76	1.72	1.66	1.63	1.58	1.56	1.52	1.50	1.48
	7.24	5.12	4.26	3.78	3.46	3.24	3.07	2.94	2.84	2.75	2.68	2.62	2.52	2.44	2.32	2.24	2.15	2.06	2.00	1.92	1.88	1.82	1.78	1.75
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.14	2.09	2.04	2.00	1.97	1.91	1.87	1.80	1.75	1.71	1.65	1.62	1.57	1.54	1.51	1.48	1.46
	7.21	5.10	4.24	3.76	3.44	3.22	3.05	2.92	2.82	2.73	2.66	2.60	2.50	2.42	2.30	2.22	2.13	2.04	1.98	1.90	1.86	1.80	1.76	1.72
48	4.04	3.19	2.80	2.56	2.41	2.30	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.90	1.86	1.79	1.74	1.70	1.64	1.61	1.56	1.53	1.50	1.47	1.45
	7.19	5.08	4.22	3.74	3.42	3.20	3.04	2.90	2.80	2.71	2.64	2.58	2.48	2.40	2.28	2.20	2.11	2.02	1.96	1.88	1.84	1.78	1.73	1.70
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.10	2.29	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.90	1.85	1.78	1.74	1.69	1.63	1.60	1.55	1.52	1.48	1.46	1.44
	7.17	5.06	4.20	3.72	3.44	3.18	3.02	2.88	2.78	2.70	2.62	2.56	2.16	2.39	2.26	2.18	2.10	2.00	1.91	1.86	1.82	1.76	1.71	1.68

Lanjutan Distribusi F

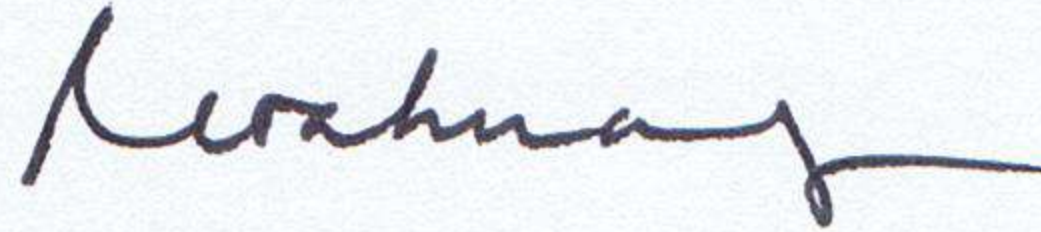
v ₂ = dk penyebut	v ₁ = dk pembilang																							
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	14	16	20	24	30	40	50	75	100	200	500	∞
55	4.02	3.17	2.78	2.51	3.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.97	1.93	1.88	1.83	1.76	1.72	1.67	1.61	1.58	1.52	1.50	1.46	1.43	1.41
	7.12	5.01	4.16	3.68	3.37	3.15	2.98	2.85	2.75	2.66	2.59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

Sumber : 7

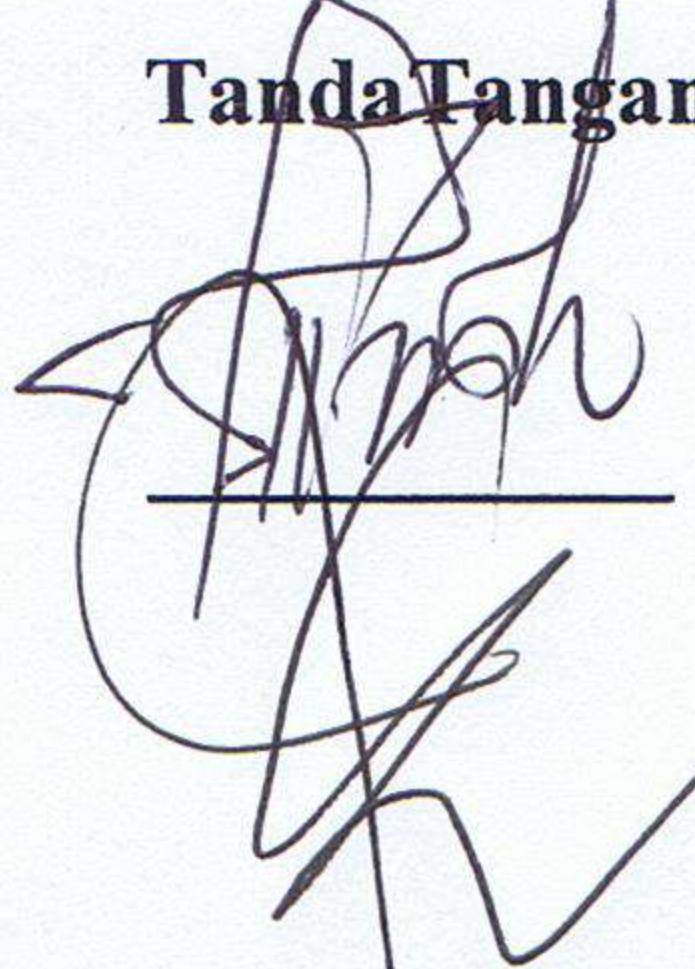


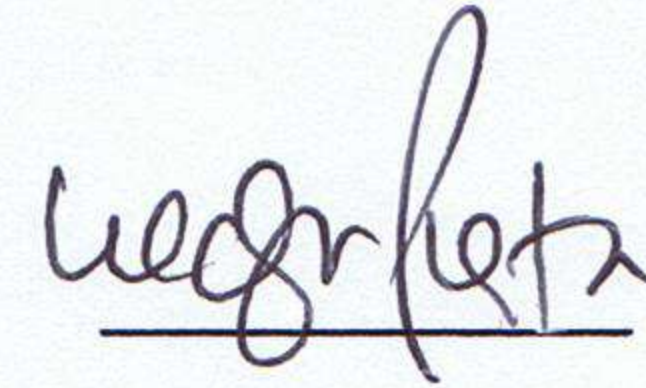
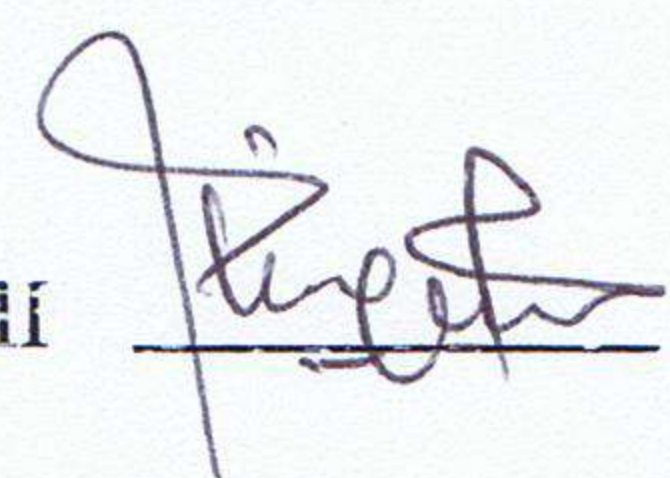
Izin Khusus pada penulis

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Penanggung Jawab
Dekan Fakultas Ekonomi



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

Nama	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
1. <u>Roni Fasliah S.Pd., MM</u> NIP. 19751015 200312 1 001	Ketua		<u>03 Juli 2013</u>
2. <u>Dr. Saparuddin SE., M.Si</u> NIP. 19770115 200501 1 001	Penguji Ahli		<u>03 Juli 2013</u>
3. <u>Darma Rika S. S.Pd., M.SE</u> NIP. 19830324 200912 2 002	Sekretaris		<u>03 Juli 2013</u>
4. <u>Widya Parimita SE., M. PA</u> NIP. 19700605 200112 2 001	Pembimbing I		<u>03 Juli 2013</u>
5. <u>Maisaroh SE., M.Si</u> NIP. 19740923 200801 2 012	Pembimbing II		<u>03 Juli 2013</u>

Tanggal Lulus : 2 Juli 2013

**DAFTAR KARYAWAN MARKETING
PT. BATAVIA BINTANG BERLIAN**

No.	Nama Karyawan	Jabatan
1	AANG	MARKETING
2	ADI	MARKETING
3	ADIEF	MARKETING
4	AHMAD	MARKETING
5	ANDI	MARKETING
6	ARI	MARKETING
7	ARIEF	MARKETING
8	ASEP	MARKETING
9	ASMI	MARKETING
10	ASRI	MARKETING
11	BABANG	MARKETING
12	BINA	MARKETING
13	BUDI	MARKETING
14	DEDEN	MARKETING
15	DENNY	MARKETING
16	DIAN	MARKETING
17	EDI	MARKETING
18	GEDE	MARKETING
19	GINTING	MARKETING
20	HAMDANI	MARKETING
21	HILMAN	MARKETING
22	INDRA	MARKETING
23	JAMALUDIN	MARKETING
24	JATI	MARKETING
25	KIKI	MARKETING
26	KRISANDI	MARKETING
27	LIA	MARKETING
28	LILI	MARKETING
29	MAMAN	MARKETING
30	MAMAT	MARKETING
31	MICO	MARKETING
32	PURWANDI	MARKETING
33	RAJENDRA	MARKETING
34	RIO	MARKETING
35	ROHMAN	MARKETING
36	RUDI	MARKETING
37	SITI	MARKETING
38	THEO	MARKETING
39	UDIN	MARKETING
40	UTIS	MARKETING

MITSUBISHI MOTORS and MITSUBISHI FUSO TRUCK & BUS authorized dealer

PT. BATAVIA BINTANG BERLIAN

PENJUALAN - BENGKEL - SUKU CADANG

Jl. Raya Bekasi Km .19 ,Pulogadung - Jakarta Timur 13260

Telp. : (021) 47863456 (Hunting) Fax. : (021) 4715012

E-mail : bataviaberlian@indo.net.id



41	WAWAN	MARKETING
42	WINE	MARKETING
43	YANTO	MARKETING
44	YEYEN	MARKETING
45	YULI	MARKETING
46	YURRI	MARKETING
47	ABDUL HAKIM	MARKETING
48	AGUS	MARKETING
49	ANDHANG	SALES MARKETING
50	ASEP B	SALES MARKETING
51	ASEP H	SALES MARKETING
52	CASMIN	SALES MARKETING
53	DARTONO	SALES MARKETING
54	DJAELANI	SALES MARKETING
55	ERSI	SALES MARKETING

MITSUBISHI MOTORS and MITSUBISHI FUSO TRUCK & BUS authorized dealer

PT. BATAVIA BINTANG BERLIAN

PENJUALAN - BENGKEL - SUKU CADANG

Jl Raya Bekasi Km .19 Pulogadung - Jakarta Timur 13260

Telp. : (021) 47863456 (Hunting) Fax. : (021) 4715012

E-mail : bataviaberlian@indo.net.id



PRODUKTIVITAS KARYAWAN MARKETING DIVISION
PT.BATAVIA BINTANG BERLIAN



NO	OUTPUT	MAX WT PER SEMESTER	WT	PRODUCTIVITY	PRODUCTIVITY (%)	CATEGORY PRODUCTIVITY
1	13,7	14440	1064	0,0129	76	BS
2	13,7	14440	1088	0,0126	73	B
3	13,7	14440	1104	0,0124	69	B
4	13,2	14440	1058	0,0125	72	B
5	13,8	14440	1041	0,0133	81	IS
6	13,5	14440	1050	0,0129	76	BS
7	13,7	14440	1074	0,0128	75	B
8	13,8	14440	1076	0,0128	75	B
9	13,5	14440	1078	0,0125	77	BS
10	13,8	14440	1104	0,0125	78	BS
11	13,5	14440	1072	0,0126	73	B
12	13,8	14440	1072	0,0129	76	BS
13	13,7	14440	1106	0,0124	77	BS
14	13,7	14440	1039	0,0132	79	BS
15	13,7	14440	1041	0,0132	79	BS
16	13,7	14440	1047	0,0131	79	BS
17	13,7	14440	1037	0,0132	79	BS
18	13,7	14440	1109	0,0124	78	BS
19	13,5	14440	1069	0,0126	73	B
20	13,8	14440	1088	0,0127	74	B
21	13,5	14440	1035	0,0130	78	BS
22	13,5	14440	1072	0,0126	73	B
23	13,8	14440	1104	0,0125	75	B
24	13,8	14440	1041	0,0133	81	IS
25	13,8	14440	1083	0,0127	74	B
26	13,5	14440	1088	0,0124	77	BS
27	13,5	14440	1081	0,0125	76	BS
28	13,7	14440	1101	0,0124	78	BS
29	13,5	14440	1073	0,0126	73	B
30	13,5	14440	1063	0,0127	74	B
31	13,2	14440	1057	0,0125	75	B
32	13,5	14440	1027	0,0131	79	BS
33	13,8	14440	1038	0,0133	81	IS
34	13,2	14440	1056	0,0125	76	BS
35	13,7	14440	1069	0,0128	75	B
36	13,2	14440	1015	0,0130	78	BS
37	13,8	14440	1047	0,0132	79	BS
38	13,7	14440	1078	0,0127	74	B
39	13,8	14440	1104	0,0125	72	B
40	13,7	14440	1067	0,0128	75	B
41	13,5	14440	1039	0,0130	78	BS
42	13,2	14440	1037	0,0127	74	B
43	13,5	14440	1083	0,0125	72	B
44	13,5	14440	1057	0,0128	75	B
45	13,7	14440	1073	0,0128	75	B
46	13,5	14440	1064	0,0127	74	B
47	13,7	14440	1104	0,0124	71	B
48	13,2	14440	1058	0,0125	72	B

PT BATAVIA BINTANG BERLIAN



WIRA ANGGRAINI
HRD MANAGER

KETERANGAN:

≥ 80 : ISTIMEWA
76-80 : BAIK SEKALI
70-75 : BAIK
≤ 69 : KURANG

MITSUBISHI MOTORS and MITSUBISHI FUSO TRUCK & BUS authorized dealer

PT. BATAVIA BINTANG BERLIAN

PENJUALAN - BENGKEL - SUKU CADANG

Jl Raya Bekasi Km .19 ,Pulogadung - Jakarta Timur 13260

Telp. : (021) 47863456 (Hunting) Fax. : (021) 4715012

E-mail : bataviaberlian@indo.net.id

RIWAYAT HIDUP PENELITI



Soraya Eka Oktaviani, lahir di Jakarta pada tanggal 11 Oktober 1991, anak pertama dari pasangan Bapak Solikhin dan Ibu Ratna. Alamat rumah di Perumahan Bumi Anggrek Blok Q-198 Bekasi Timur 17112. Pendidikan formal yang telah dijalani yaitu dimulai dari SDN BEKASI JAYA V Bekasi Timur dan lulus pada 2003. Pada tahun yang sama melanjutkan studi ke SMP NEGERI 3 Bekasi kemudian di tahun 2006 melanjutkan ke SMA NEGERI 1 Bekasi dan lulus pada tahun 2009.

Pada tahun yang sama melalui jalur khusus Penerimaan Mahasiswa Baru (PENMABA) yang diadakan oleh Universitas Negeri Jakarta maka diterima menjadi Civitas Akademika Universitas Negeri Jakarta, Fakultas Ekonomi, Jurusan Ekonomi dan Administrasi, Program Studi Pendidikan Ekonomi, Konsentrasi Pendidikan Tata Niaga.

Selama masa kuliah mempunyai pengalaman organisasi pada HMJ EA (Himpunan Mahasiswa Jurusan Ekonomi Administrasi) FE UNJ sebagai staff divisi Pengembangan Sumber Daya Manusia pada tahun 2010-2011, serta mempunyai pengalaman Praktik Kerja Lapangan (PKL) di PT Astra Honda Motor, Jakarta pada Bagian Administrasi. Pengalaman lain yang di dapat selama masa kuliah yaitu Praktik Pengalaman Lapangan (PPL) di SMK Negeri 44 Jakarta Pusat sebagai guru program studi Pemasaran dengan bidang studi Prinsip-prinsip Profesional Bekerja periode Agustus–Desember 2012.