

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN BUDAYA KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA KARYAWAN
DI CV. KARYA BERSAMA CIBITUNG**

**AYUNINGTYAS
8105141440**



*Building
Future
Leaders*

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

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN EKONOMI
KOSENTRASI PENDIDIKAN ADMINISTRASI
PERKANTORAN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
2018**

***EFFECT OF WORK MOTIVATION AND WORK CULTURE TO
WORK ON EMPLOYEE'S PRODUCTIVITY AT CV. KARYA
BERSAMA CIBITUNG***

**AYUNINGTYAS
8105141440**



*Building
Future
Leaders*

*Script was written to completed of the requirements to get a bachelor's degree in
Faculty of Economics State University of Jakarta*

***STUDY PROGRAM OF ECONOMY EDUCATION
EDUCATION OF OFFICE ADMINISTRATION
CONCENTRATION
FACULTY OF ECONOMICS
STATE UNIVERSITY OF JAKARTA
2018***

ABSTRAK

AYUNINGTYAS. 8105141440. Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan di CV. Karya Bersama Cibitung. Skripsi. Jakarta: Program Studi Pendidikan Ekonomi, Konsentrasi Pendidikan Administrasi Perkantoran, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta. 2018.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan budaya kerja terhadap produktivitas kerja pada karyawan di CV. Karya Bersama Cibitung. Penelitian ini dilakukan selama 3 (tiga) bulan, terhitung sejak bulan Oktober 2017 sampai dengan Desember 2017. Metode penelitian yang digunakan adalah metode survei dengan pendekatan korelasional. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan divisi produksi CV. Karya Bersama Cibitung yang berjumlah 137 karyawan. Populasi terjangkau seluruh karyawan divisi produksi bagian *packaging* sebanyak 61 karyawan. Sampel yang digunakan sebanyak 55 karyawan berdasarkan tabel *issac dan Michael* dengan taraf kesalahan sebesar 5%. Teknik pengambilan sampel yang dilakukan adalah dengan teknik acak sederhana. Teknik analisis data menggunakan program SPSS, persamaan regresi yang di dapat adalah $\hat{Y} = 5,610 + 0,114X_1 + 0,099X_2$. Uji hipotesis yaitu uji F dalam tabel Anova menghasilkan $F_{hitung} 33,787 > F_{tabel} 3,18$, artinya H_0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan motivasi kerja dan budaya kerja secara serentak berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Kemudian untuk uji t diketahui bahwa t_{hitung} dari motivasi kerja sebesar $3,898 > t_{tabel} 1,675$. Jadi H_0 ditolak, kesimpulannya yaitu motivasi kerja mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap produktivitas kerja. selain itu, dapat diketahui bahwa t_{hitung} dari budaya kerja sebesar $3,311 > t_{tabel} 1,675$. Jadi H_0 ditolak, kesimpulannya yaitu budaya kerja mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap produktivitas kerja. Kemudian uji koefisien determinasi diperoleh hasil 56,5%. Kesimpulan dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dan budaya kerja terhadap produktivitas kerja. selain itu, secara serentak motivasi kerja dan budaya kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada karyawan di CV. Karya Bersama Cibitung.

Kata Kunci: Budaya Kerja, Motivasi Kerja, Produktivitas Kerja

ABSTRACT

AYUNINGTYAS.8105141440. Effect of Work Motivation and Work Culture to Work on Employee's Productivity at CV. Karya Bersama Cibitung. Script. Jakarta: Study Program of Economic Education, Concentration in Office Administration, Faculty of Economic, State University of Jakarta, 2018.

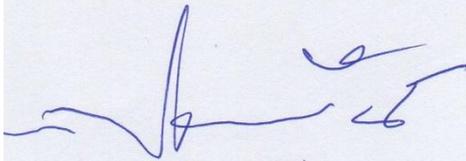
This study aims to determine whether there is any effect of work motivation and work culture on employee productivity in CV. Karya Bersama Cibitung. This research was conducted for three months from October to December 2017. The method used is survey method with correlation approach. The population in this study were all production employees of CV. Karya Bersama, amounting to 137 employees. Population affordable as many as 61 employees. The samples used were 55 employees based tabel Issac and Michael with an error level of 5%. Sampling technique to do this is using simple random sampling. Analyze data technique is using SPSS program, the regression equation that it get is $\hat{Y} = 5,610 + 0,114X_1 + 0,099X_2$. Hypothesis test that is F test in Anova table count produce $F_{count} 33,787 > F_{table} 3,18$, it means H_0 rejected, so it can be concluded that work motivation and work culture simultaneously have an effect on work productivity. Then for the t test is known that t count from work motivation of $3,898 > t_{tabel} 1,675$. So H_0 rejected, the conclusion that work motivation has a significant positive effect on work productivity. Besides, it can be seen that thitung from work culture equal to $3,311 > t_{tabel} 1,675$. So H_0 rejected, the conclusion that work culture has a significant positive effect on work productivity. Then the determination coefficient test obtained results 56.5%. The conclusion of this research is there is positive and significant effect between work motivation and work culture to work productivity. Besides, simultaneously work motivation and work culture have an effect on to work productivity to employees in CV. Karya Bersama Cibitung.

Keywords : Work Culture, Work Motivation, Employee Productivity

LEMBAR PERSETUJUAN

SKRIPSI

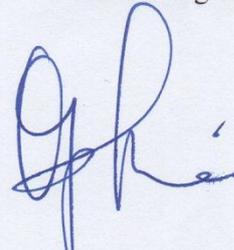
Pembimbing I



Dra. Rr. Ponco Dewi K, MM

NIP. 19590403 198403 2 001

Pembimbing II

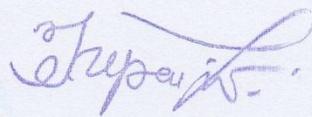


Marsofiyati, S.Pd., M.Pd

NIP. 19800412 200501 2 002

Koordinator Program Studi

Pendidikan Ekonomi



Suparno, S.Pd., M.Pd

NIP. 19790828 201404 1 001

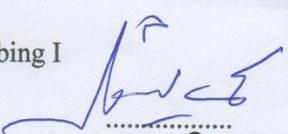
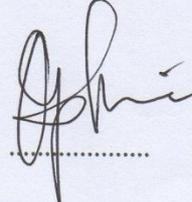
LEMBAR PENGESAHAN

Penanggung Jawab

Dekan Fakultas Ekonomi



Dr. Dedi Purwana ES, M.Bus
NIP. 19671207 199203 1 001

No	Nama	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
1.	<u>Darma Rika S., S.Pd, M.SE</u> NIP. 19830324 200912 2 002	Ketua		5 Feb 2018
2.	<u>Dewi Nurmalasari, MM</u> NIP. 19810114 200812 2 002	Sekretaris		5 Feb 2018
3.	<u>Dr. Nuryetty Zain, MM</u> NIP. 19550222 198602 2 001	Penguji Ahli		5 Feb 2018
4.	<u>Dra. Rr. Ponco Dewi K., MM</u> NIP. 19590403 198403 2 001	Pembimbing I		5 Feb 2018
5.	<u>Marsofiyati, S.Pd. M.Pd</u> NIP. 19800412 200501 2 002	Pembimbing II		5 Feb 2018

Tanggal Lulus :

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 lainnya.
2. Skripsi ini belum dipublikasikan, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
3. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpanan dan ketidak benaran, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Universitas Negeri Jakarta.

Jakarta, Januari 2018
Yang Membuat Pernyataan



Ayuningtyas
8105141440

LEMBAR PERSEMBAHAN

“THE FUTURE BELONGS TO THOSE WHO BELIEVE IN THE BEAUTY OF THEIR DREAMS”

Skripsi ini saya persembahkan untuk kedua orangtua yang saya cintai, terimakasih atas kasih sayang yang tiada batasnya, doa yang di panjatkan tiada putusnya, dan dukungan yang tak ada hentinya yang diberikan kepada saya. Tanpamu saya tidak dapat berada pada posisi sekarang ini, dengan penuh rasa bangga dan bersyukur.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan begitu banyak nikmat dan karunia-Nya serta memberikan kemudahan dalam penulisan skripsi ini. Skripsi ini ditulis sebagai salah satu syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Pendidikan pada Konsentrasi Pendidikan Administrasi Perkantoran, Program Studi Pendidikan Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta.

Dalam penyelesaian skripsi yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan Di CV. Karya Bersama Cibitung, peneliti telah menerima banyak bantuan sehingga penyusunan skripsi ini dapat terselesaikan. Dalam kesempatan ini, peneliti ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Dra. Rr. Ponco Dewi K, MM., selaku Dosen Pembimbing I yang telah mengarahkan dan memberikan masukan-masukan yang bermanfaat bagi penyelesaian skripsi ini.
2. Marsofiyati, M.Pd., selaku Dosen Pembimbing II yang telah meluangkan waktunya dalam memberikan bimbingan, arahan serta saran dalam penelitian ini.
3. Darma Rika Swaramarinda, S.Pd., M.SE., selaku Ketua Penguji.
4. Suparno, S.Pd., M.Pd., selaku Ketua Program Studi Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.

5. Dr. Dedi Purwana, M.Bus., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.
6. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi khususnya yang telah mengajarkan banyak hal kepada peneliti serta memberikan masukan atas penelitian.
7. Bapak Maulana Yusuf, selaku Direktur Utama CV. Karya Bersama, dan seluruh karyawan CV. Karya Bersama, terima kasih atas izin dan kesempatannya untuk melakukan penelitian.
8. Kedua orang tua dan keluarga yang selalu memberikan dukungan moril dan materil. Terima kasih atas segala kasih sayang dan doa yang tidak pernah terhenti untuk peneliti.
9. Sahabat-sahabat tercinta FE Menulis (Eggy, Tari, Amel, Citra, Awal, Lenny, Ritia, Ajeng, Windy), dan sahabat-sahabat saya lainnya yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu karena telah memberikan doa dan kontribusinya.
10. Kak Gea, selaku kakak tingkat yang telah banyak meluangkan waktunya untuk mengajarkan cara pembuatan skripsi ini hingga selesai.
11. Adiansjah Rachman, teman terdekatku yang selama penulisan skripsi ini selalu memberikan semangat dan doa sehingga saya mampu menyelesaikan skripsi ini.

Semoga penelitian skripsi ini dapat memberikan manfaat yang banyak untuk orang lain. Terima Kasih.

Jakarta, Januari 2018

Peneliti

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS	iv
LEMBAR PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	8
C. Pembatasan Masalah	8
D. Perumusan Masalah	9
E. Kegunaan Penelitian.....	9
BAB II KAJIAN TEORETIK	11
A. Deskripsi Konseptual	11
1. Produktivitas Kerja.....	11
2. Motivasi Kerja.....	18
3. Budaya Kerja.....	27

B. Hasil Penelitian Yang Relevan	31
C. Kerangka Teoretik.....	36
D. Perumusan Hipotesis	40
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	42
A. Tujuan Penelitian.....	42
B. Tempat dan Waktu Penelitian	42
C. Metode Penelitian.....	43
D. Populasi dan Teknik Sampling.....	44
E. Teknik Pengumpulan Data	45
1. Produktivitas Kerja (variabel Y)	45
a. Definisi Konseptual	45
b. Definisi Operasional	46
2. Motivasi Kerja (Variabel X_1)	46
a. Definisi Konseptual	46
b. Definisi Operasional.....	46
c. Kisi-kisi Instrumen Motivasi Kerja.....	47
d. Validasi Instrumen Motivasi Kerja	48
3. Budaya Kerja (Variabel X_2)	51
a. Definisi Konseptual	51
b. Definisi Operasional.....	51
c. Kisi-kisi Instrumen Budaya Kerja.....	51
d. Validasi Instrumen Budaya Kerja	53
F. Teknik Analisis Data	55
1. Uji Persyaratan Analisis	56
2. Uji Asumsi Klasik	57
3. Persamaan Regresi Berganda	59
4. Uji Hipotesis.....	60
5. Analisis Koefisien Determinasi.....	61

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	63
A. Deskripsi Data.....	63
1. Produktivitas Kerja (Y).....	63
2. Motivasi Kerja (X_1).....	65
3. Budaya Kerja (X_2).....	69
B. Pengujian Hipotesis.....	73
1. Uji Persyaratan Analisis Data	73
a. Uji Normalitas Data.....	73
b. Uji Linearitas	75
2. Uji Asumsi Klasik.....	77
a. Uji Multikolinearitas	77
b. Uji Heteroskedastisitas	78
3. Persamaan Regresi Berganda.....	79
4. Uji Hipotesis	80
a. Uji F.....	80
b. Uji t.....	81
5. Analisis Koefisien Determinasi	82
C. Pembahasan.....	82
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	87
A. Kesimpulan.....	87
B. Implikasi.....	88
C. Saran.....	89
DAFTAR PUSTAKA	91
LAMPIRAN.....	94
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	142

DAFTAR TABEL

No.Tabel	Judul Tabel	Halaman
Tabel I.1	Tingkat Pendidikan Karyawan Divisi Produksi	7
Tabel III.1	Kisi-Kisi Instrumen Variabel Motivasi Kerja.....	47
Tabel III.2	Skala Penilaian Untuk Instrumen Penelitian Variabel Motivasi Kerja	48
Tabel III.3	Tabel Interpretasi Reliabilitas	50
Tabel III.4	Kisi-Kisi Instrumen Variabel Budaya Kerja	52
Tabel III.5	Skala Penilaian Untuk Instrumen Penelitian Variabel Budaya Kerja	52
Tabel III.6	Tabel Interpretasi Reliabilitas	55
Tabel IV.1	Distribusi Frekuensi Produktivitas Kerja	64
Tabel IV.2	Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja	66
Tabel IV.3	Rata-rata Hitung Skor Indikator Motivasi Kerja	67
Tabel IV.4	Rata-rata Hitung Skor Sub Indikator Motivasi Kerja	68
Tabel IV.5	Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja	70
Tabel IV.6	Rata-rata Hitung Skor Indikator Budaya Kerja	71
Tabel IV.7	Rata-rata Hitung Skor Sub Indikator Budaya Kerja	72
Tabel IV.8	Uji Normalitas Data	73
Tabel IV.9	Uji Linearitas Data X1 dengan Y	75
Tabel IV.10	Uji Linearitas Data X2 dengan Y	76
Tabel IV.11	Uji Multikolinearitas	77
Tabel IV.12	Uji Heterokedastisitas (<i>Uji Glesjer</i>)	78
Tabel IV.13	Uji Regresi Berganda	79
Tabel IV.14	Uji F	80
Tabel IV.15	Uji t	81
Tabel IV.16	Koefisien Determinasi	82

DAFTAR GAMBAR

No. Gambar	Judul Gambar	Halaman
Gambar I.1	Grafik Produktivitas Kerja Karyawan	3
Gambar IV.1	Grafik histogram Produktivitas Kerja	64
Gambar IV.2	Grafik histogram Motivasi Kerja	66
Gambar IV.3	Grafik histogram Budaya Kerja	70
Gambar IV.4	Grafik Normal P-Plot Of Regression	74

DAFTAR LAMPIRAN

No. Lampiran	Judul	Halaman
Lampiran 1	Surat Permohonan Izin Penelitian dari UNJ	94
Lampiran 2	Surat Keterangan Telah Melaksanakan Penelitian	95
Lampiran 3	Surat Pengantar Penyebaran Kuesioner Uji Coba	96
Lampiran 4	Kuesioner Uji Coba Motivasi Kerja	97
Lampiran 5	Kuesioner Uji Coba Budaya Kerja	99
Lampiran 6	Surat Pengantar Penyebaran Kuesioner Final	101
Lampiran 7	Kuesioner Final Motivasi Kerja	102
Lampiran 8	Kuesioner Final Budaya Kerja	104
Lampiran 9	Perhitungan Uji Coba Variabel Motivasi Kerja	106
Lampiran 10	Data Hasil Perhitungan Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja	107
Lampiran 11	Langkah Perhitungan Uji Validitas Motivasi Kerja	108
Lampiran 12	Perhitungan Uji Coba Variabel Budaya Kerja	109
Lampiran 13	Data Hasil Perhitungan Uji Validitas Variabel Budaya Kerja	110
Lampiran 14	Langkah Perhitungan Uji Validitas Budaya Kerja	111
Lampiran 15	Data Perhitungan Kembali Uji Validitas Motivasi Kerja	112
Lampiran 16	Data Hasil Uji Reliabilitas Motivasi Kerja	113
Lampiran 17	Data Perhitungan Kembali Uji Validitas Budaya Kerja	114
Lampiran 18	Data Hasil Uji Reliabilitas Budaya Kerja	115

Lampiran 19	Perhitungan Final Variabel Motivasi Kerja	116
Lampiran 20	Perhitungan Final Variabel Budaya Kerja	117
Lampiran 21	Data Indikator Motivasi Kerja	118
Lampiran 22	Data Sub Indikator Motivasi Kerja	119
Lampiran 23	Data Indikator Budaya Kerja	120
Lampiran 24	Data Sub Indikator Budaya Kerja	121
Lampiran 25	Data Produktivas Kerja Karyawan Periode Desember 2017	122
Lampiran 26	Perhitungan Data Produktivas Kerja Karyawan	124
Lampiran 27	Tabulasi Data Penelitian	125
Lampiran 28	Deskripsi Data Produktivitas Kerja	126
Lampiran 29	Tabel Distribusi frekuensi Dan Grafik Histogram Variabel Y	127
Lampiran 30	Deskripsi Data Motivasi Kerja	128
Lampiran 31	Tabel Distribusi frekuensi Dan Grafik Histogram Variabel X1	129
Lampiran 32	Deskripsi Data Budaya Kerja	130
Lampiran 33	Tabel Distribusi frekuensi Dan Grafik Histogram Variabel X2	131
Lampiran 34	Uji Normalitas dan Grafik P-P Plot	132
Lampiran 35	Uji Linearitas	133
Lampiran 36	Uji Multikolinearitas dan Uji Heterokedastisitas	134
Lampiran 37	Uji Regresi	135

Lampiran 38	Tabel Issac dan Michael	136
Lampiran 39	Tabel t	137
Lampiran 40	Tabel F	138
Lampiran 41	Tabel Nilai r	141

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sejalan dengan perkembangan zaman yang semakin modern, didukung oleh kemajuan teknologi yang serba mutakhir, tingkat pertumbuhan ekonomi yang tinggi dan perkembangan tingkat permintaan yang kompleks, mengakibatkan timbulnya berbagai cabang industri. Hal ini dibuktikan dengan semakin banyaknya perusahaan-perusahaan baru yang menimbulkan tingginya tingkat persaingan dalam dunia usaha. Kondisi ini menuntut para pengusaha untuk lebih jeli lagi dalam melihat kesempatan bisnis.

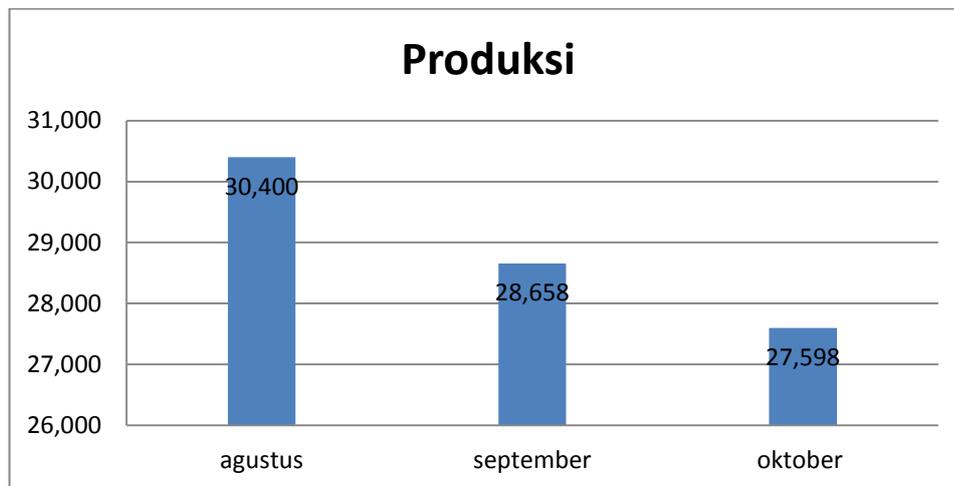
Ketatnya persaingan tersebut mengharuskan perusahaan melakukan manajemen dengan baik agar tercapainya tujuan perusahaan. Manajemen merupakan suatu cara yang dapat dilakukan oleh perusahaan agar dapat berjalan dengan efektif dan efisien sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Tanpa adanya manajemen yang baik, suatu perusahaan akan sulit untuk merealisasikan tujuan yang ingin dicapainya.

Dalam mewujudkan tujuan perusahaan dan keberhasilan dari berbagai aktivitas di dalam perusahaan tersebut, yang harus diperhatikan tidak hanya tergantung kepada keunggulan teknologi, sarana prasarana yang dimiliki, dan operasi yang tersedia, melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia merupakan aset penting yang sangat berharga untuk menunjang keberhasilan

suatu perusahaan. Peran dari sumber daya manusia sangat menentukan keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Karyawan merupakan kekuatan di dalam suatu perusahaan, untuk itu perusahaan harus mampu memberdayakan karyawannya dengan baik untuk meningkatkan produktivitas kerja yang tinggi. Dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan, perusahaan perlu mencari sumber daya manusia yang berkompeten, berkualitas, dan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan. Penggunaan sumber daya manusia yang optimal akan sangat berpengaruh terhadap perusahaan dalam menghasilkan produktivitas kerja yang tinggi.

Setiap perusahaan berusaha agar para karyawannya berprestasi dalam bentuk memberikan produktivitas kerja yang tinggi. Sebab, semakin tinggi produktivitas kerja karyawan, maka semakin banyak produksi yang dihasilkan dan memberikan keuntungan bagi perusahaan. Selain itu, produktivitas kerja yang tinggi juga akan memberikan keuntungan bagi karyawan itu sendiri. Keuntungan yang akan diperoleh oleh karyawan antara lain, mendapatkan bonus dari perusahaan dan kenaikan jabatan dari hasil kerja yang memuaskan. Namun pada kenyataannya, terjadi penurunan produktivitas kerja dalam 3 (bulan) terakhir di CV Karya Bersama. Berikut ini merupakan grafik penurunan produktivitas kerja pada karyawan di CV Karya Bersama.



Sumber : Data diolah CV Karya Bersama

Gambar I.1
Grafik Produktivitas CV Karya Bersama

Berdasarkan hasil pra survey dan wawancara sederhana di CV Karya Bersama, faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja di CV Karya Bersama antara lain : motivasi kerja, budaya kerja, lingkungan kerja, tingkat pendidikan, dan beban kerja.

Faktor pertama yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan keinginan atau dorongan yang terdapat pada seorang individu yang merangsangnya untuk lebih giat melakukan suatu pekerjaan. Dengan adanya motivasi dalam diri karyawan, maka karyawan tersebut akan bersemangat dalam melaksanakan pekerjaannya. Namun pada kenyataannya, para karyawan di CV Karya Bersama memiliki motivasi kerja yang rendah. Hal ini dibuktikan dengan sikap karyawan yang malas dan tidak bersemangat dalam melakukan pekerjaannya.

Pada hakikatnya perusahaan memberikan motivasi kerja kepada karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Dengan motivasi kerja yang

tinggi, maka akan mempengaruhi aktivitas pekerjaan karyawan tersebut. Semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan, maka karyawan akan semakin terdorong untuk lebih giat dalam melaksanakan tugas sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerjanya. Sebaliknya, apabila karyawan tidak memiliki motivasi kerja yang tinggi, hal tersebut menyebabkan karyawan tidak optimal dalam melaksanakan tugasnya sehingga mempengaruhi produktivitas kerja karyawan itu sendiri.

Selanjutnya yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, yaitu budaya kerja. Keberhasilan suatu pekerjaan dapat tercipta dari nilai-nilai yang dimiliki dan perilaku yang menjadi kebiasaan di suatu organisasi. Nilai-nilai tersebut bermula dari kebiasaan, peraturan, norma dan kaidah yang diyakini dalam perilaku dan sikap kerja karyawan dalam organisasi.

Budaya kerja menjadi faktor pembeda dalam suatu organisasi. Hal tersebut dikarenakan setiap individu di suatu organisasi memiliki sikap dan perilaku yang berbeda-beda. Setiap karyawan akan merasa nyaman dalam mengerjakan pekerjaannya selama apa yang dilakukannya sesuai dengan kebiasaan dalam organisasi tersebut. Jika karyawan dalam melakukan pekerjaannya mengalami ketidaksesuaian dengan kebiasaan di organisasi tersebut, maka akan berakibat buruk pada produktivitas kerja karyawan itu sendiri.

Dalam merubah budaya kerja yang kurang baik butuh waktu lama untuk memperbaikinya. Pada kenyataannya, di CV Karya Bersama tingkat senioritas masih tinggi dan mengakibatkan pegawai junior tidak dapat memproduksi barang sesuai dengan target yang telah ditentukan perusahaan. Seringkali perusahaan

tidak dapat memenuhi permintaan konsumennya. Hal tersebut dikarenakan pegawai junior yang mengerjakan pekerjaan seniornya untuk mencapai target. Selain itu, Budaya kerja yang melekat pada karyawan disana adalah masih banyak karyawan yang makan pada saat melakukan tugasnya, dan tidak hadir tepat waktu pada saat waktu jam istirahat berakhir, hal ini mengakibatkan pekerja tidak optimal dalam melaksanakan tugasnya yang berdampak pada penurunan produktivas kerjanya.

Selain itu, lingkungan kerja juga menjadi faktor yang tidak kalah penting dalam tercapainya produktivitas kerja karyawan. Lingkungan kerja merupakan tempat dimana para karyawan melakukan tugas dan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja memiliki peranan penting dalam proses produksi, lingkungan kerja yang baik dapat terlihat dari kebersihan kantor yang bersih dan terawat, peralatan kantor yang memadai, sirkulasi udara yang baik, dan kondisi ruang kantor yang nyaman dan kondusif dalam bekerja. Lingkungan kerja yang buruk akan membuat pekerja merasa tidak nyaman dan kurang optimal dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan berdampak pada penurunan jumlah produksi yang dihasilkan.

Lingkungan kerja tidak begitu diperhatikan oleh pihak perusahaan, melainkan hanya melihat dari aspek pelatihan-pelatihan yang diberikan saja. Perusahaan beranggapan bahwa pelatihan menjadi faktor utama dalam meningkatkan produktivitas kerja, jika memberikan pelatihan yang optimal maka akan meningkatkan produktivitas kerja karyawannya. Faktor lingkungan kerja

seperti suhu ruangan, tingkat penerangan cahaya, kebisingan, bahaya radiasi, dan lingkungan kerja yang kondusif tidak diperhatikan oleh pihak perusahaan.

Pada dasarnya lingkungan kerja menjadi hal penting bagi karyawan dalam bekerja, jika faktor lingkungan dapat dipenuhi oleh perusahaan, maka akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan tersebut. Maka dari itu lingkungan kerja harus diperhatikan dan diatur dengan baik oleh perusahaan agar tercipta suasana kerja yang menyenangkan dan mengurangi rasa malas dalam bekerja.

Faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah tingkat pendidikan. Tingkat pendidikan merupakan faktor penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan dalam memilih sumber daya manusia yang berkualitas. Dengan tingginya tingkat pendidikan yang dimiliki oleh individu maka akan lebih mudah dalam menyesuaikan diri dengan lingkungan dan pelaksanaan tugasnya. Namun pada kenyataannya, CV Karya Bersama khususnya divisi produksi masih banyak yang hanya tamatan Sekolah Dasar (SD) dan Sekolah Menengah Pertama (SMP).

Hal ini menyebabkan sulitnya komunikasi penyampaian tugas kepada karyawan-karyawan tersebut. Seringkali, karyawan tidak mengerti apa yang dimaksudkan oleh pimpinan. Akibatnya, pekerja berbuat kesalahan dalam kerjanya. Hal tersebut mengakibatkan karyawan tidak dapat memproduksi lebih banyak produk, karena berbuat kesalahan dalam bekerja. Berikut ini adalah data karyawan di CV Karya Bersama Divisi Produksi.

Tabel I.1
Tingkat Pendidikan Karyawan Divisi Produksi CV Karya Bersama

No.	Tingkat Pendidikan	Jumlah
1.	SD	34 Orang
2.	SMP	42 Orang
3.	SMA	36 Orang
4.	SMK	22 Orang
5.	Sarjana	3 Orang
Jumlah		137 Orang

Sumber : Data diolah CV Karya Bersama

Permasalahan lainnya yaitu beban kerja karyawan yang terlalu banyak mengakibatkan karyawan menjadi cepat lelah dalam bekerja. Selain itu, Beban kerja yang terlampau banyak dan tidak sesuai dengan kemampuan karyawan berdampak pada stress kerja dan menurunkan produktivitas kerja karyawan. Pada kenyataannya, banyak karyawan yang tidak mampu melaksanakan tugas yang diberikan karena terlampau banyak dan tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan tersebut. Walaupun perusahaan telah banyak memberikan program pelatihan-pelatihan, tetapi belum menjamin para karyawan dapat melaksanakan tugas-tugasnya dengan memuaskan.

CV Karya Bersama merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang pembuatan sarung tangan safety dengan bahan kulit. CV karya bersama bermitra di bawah naungan yayasan Dharma Bhakti Astra, yang mana produksi dari perusahaan ini digunakan sebagai penunjang produksi khususnya sarung tangan serta produk lainnya seperti apron kulit dan masker.

Dari uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah rendahnya motivasi kerja, budaya kerja yang kurang baik, lingkungan kerja yang kurang baik, rendahnya tingkat pendidikan karyawan, dan beban kerja yang terlalu banyak. Maka dari itu peneliti tertarik untuk meneliti pengaruh motivasi kerja dan budaya kerja terhadap produktivitas kerja pada karyawan di CV Karya Bersama, Cibitung.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat dikemukakan bahwa rendahnya produktivitas kerja karyawan di pengaruhi oleh hal-hal sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja yang kurang baik
2. Rendahnya tingkat pendidikan karyawan
3. Beban kerja yang terlalu banyak
4. Budaya kerja yang kurang baik
5. Rendahnya motivasi kerja karyawan

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah dikemukakan di atas, banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Motivasi kerja dan budaya kerja merupakan masalah yang kompleks dan menarik untuk diteliti. Namun karena keterbatasan waktu serta pengetahuan yang dimiliki oleh peneliti, maka peneliti membatasi masalah yang diteliti hanya

pada masalah “Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan Divisi Produksi di CV. Karya Bersama”.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan?
2. Apakah terdapat pengaruh budaya kerja terhadap produktivitas kerja karyawan?
3. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja dan budaya kerja terhadap produktivitas kerja karyawan?

E. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan penelitian ini meliputi kegunaan teoritis dan praktis, dengan penjelasan sebagai berikut :

1. Kegunaan Teoritis

Penelitian ini dapat dijadikan referensi dan sumber informasi mengenai pemahaman pengaruh motivasi kerja dan budaya kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

2. Kegunaan Praktis
 - a. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat memperluas wawasan, menambah pengalaman dan pengetahuan tentang motivasi kerja, budaya kerja dan produktivitas kerja.

b. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan informasi dan referensi yang berguna untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi perusahaan.

c. Bagi Universitas Negeri Jakarta

Penelitian ini dapat menambah koleksi referensi mahasiswa yang akan meneliti di bidang yang sama serta koleksi di perpustakaan Universitas Negeri Jakarta dan Fakultas Ekonomi.

BAB II

KAJIAN TEORETIK

A. Deskripsi Konseptual

1. Produktivitas Kerja

Suatu perusahaan memerlukan sumber daya manusia untuk menentukan keberhasilan usahanya. Melalui sumber daya manusia yang berkualitas, maka akan berpengaruh kepada produktivitas di perusahaan tersebut. Semakin tinggi tingkat produktivitas perusahaan, maka akan semakin tinggi pula keuntungan yang akan didapatkan oleh perusahaan tersebut.

Perusahaan dapat dikatakan produktif apabila mencapai tujuan-tujuan yang telah dibuat dan disepakati oleh perusahaan dengan merubah masukan (*input*) menjadi keluaran (*output*) dengan biaya yang rendah. Berikut ini merupakan definisi produktivitas secara umum menurut para ahli, sebagai berikut :

Menurut Bernandin dan Russel dalam Toni Setiawan, “Produktivitas dapat diartikan secara umum sebagai tingkat perbandingan antara hasil keluaran (*output*) dengan masukan (*input*).”¹ Sedangkan menurut Edi Sutrisno mengatakan bahwa, “Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa)

¹ Drs. Toni Setiawan, MM, Manajemen Sumber Daya Manusia: Kinerja, Motivasi, Kepuasan Kerja dan produktivitas, Jakarta: Platinum, 2012, hlm. 79-80.

dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang)”.² Lalu menurut J. Soeprihanto yang dikutip oleh Toni Setiawan, “Produktivitas dapat diartikan sebagai perbandingan antara hasil-hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang dipergunakan atau diperbandingkan jumlah produksi (*output*) dengan sumber daya yang digunakan (*input*).”³

Dari ketiga teori tersebut dapat disimpulkan bahwa produktivitas adalah suatu perbandingan antara hasil produk yang dikeluarkan oleh perusahaan dengan penggunaan sumber daya manusia di perusahaan. Dengan kualitas sumber daya yang mendukung maka akan mempengaruhi hasil produk yang dikeluarkan oleh perusahaan tersebut.

H. Malayu S.P Hasibuan mengemukakan bahwa :

“Produktivitas adalah perbandingan antara keluaran (*output*) dengan masukan (*input*), jika produktivitas naik hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu-bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerja.”⁴

Produktivitas menurut Sulistiyani dan Rosidah, “Produktivitas menyangkut hasil akhir, yakni seberapa besar hasil akhir yang diperoleh di dalam proses produksi.”⁵

Berdasarkan konsep teori produktivitas tersebut, maka yang dimaksud produktivitas dalam penelitian ini adalah hasil akhir yang

² Edi sutrisno, Manajemen Sumber Daya Manusia: Edisi Pertama, Jakarta: Kencana 2009, hlm. 99.

³ Drs. Toni Setiawan, MM, *loc.cit.*

⁴ H. Malayu S.P Hasibuan, Organisasi dan Motivasi, Jakarta: Bumi aksara, 2008, hlm. 126-127.

⁵ Sulistiyani, Ambar Teguh, dan Rosidah, Manajemen sumber daya manusia konsep, teori dan pengembangan dalam konteks organisasi publik, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2009, hlm.247.

dicapai oleh masing-masing karyawan dengan memperhitungkan waktu, bahan, dan tenaga kerja dalam memproduksi suatu barang dan jasa.

Menurut Danang Sunyoto dalam bukunya teori, kuesioner analisis data sumber daya manusia, “Produktivitas kerja adalah ukuran yang menunjukkan pertimbangan antara input dan output yang dikeluarkan perusahaan serta peran tenaga kerja yang dimiliki persatuan waktu.”⁶

Pendapat lain mengenai produktivitas kerja dijelaskan oleh Nawawi dalam Tjutju bahwa, “Produktivitas kerja merupakan perbandingan antara hasil yang diperoleh (*output*) dengan jumlah sumber daya yang dipergunakan sebagai masukan”⁷

Berdasarkan kedua pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa produktivitas merupakan perbandingan antara output yang berupa hasil produksi dengan input yaitu sumber daya manusia (tenaga kerja). Dalam menghitung produktivitas dapat digunakan pendekatan secara total, yaitu membandingkan seluruh hasil produksi (keluaran) dengan seluruh masukan yang digunakan dalam proses produksi.

Menurut Prijono dan Laila, “Produktivitas kerja diartikan sebagai rasio antara hasil (*output*) dengan masukan (*input*) pada ukuran waktu tertentu (jam, bulan, tahun) yang menunjukkan kualitas sama atau meningkat.”⁸

⁶ Danang Sunyoto, Teori, kuesioner, analisis data sumber daya manusia, Yogyakarta: CAPS, 2012, hlm. 41-42.

⁷ Tjutju Yuniarsih dan Suwanto, manajemen sumber daya manusia, Bandung: Alfabeta, 2011, hlm. 157.

⁸ Prijono Tjiptoherijanto dan Laila Nagib, Pengembangan Sumber Daya Manusia: diantara peluang dan tantangan, Jakarta: LIPI, 2008, hlm. 103.

Masih dalam pengertian yang sama, Yuniarsih dan Suwatno menjelaskan, “Produktivitas kerja dapat diartikan sebagai hasil konkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu atau kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja.”⁹ Sejalan dengan teori tersebut, Greebeg dalam Roni Faslak menjelaskan bahwa “Produktivitas kerja sebagai perbandingan antara totalitas masukan selama periode tertentu.”¹⁰

Dilihat dari teori diatas produktivitas kerja diartikan sebagai perbandingan dari rasio hasil produk (*output*) dengan masukan (*input*) dengan melihat ukuran waktu (jam, bulan, tahun) dalam suatu proses kerja. Pengukuran produktivitas kerja yang paling sering digunakan berkaitan dengan tenaga kerja yang dapat dihitung dengan membagi pengeluaran (*output*) dengan jumlah yang digunakan atau jam-jam kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

Menurut Fischer, Schoenfeldt, dan Shaw yang dikutip oleh Tjutju menyebutkan bahwa, “Produktivitas kerja bukan sekedar merupakan fungsi dari seberapa keras karyawan bekerja, melainkan juga bergantung pada lingkungan kerja dan alur proses yang dilewatinya”.¹¹

Demikian pula menurut Zainal Mustafa Eq menjelaskan bahwa, “Produktivitas kerja yaitu perbandingan antara hasil yang dapat dicapai

⁹ Tjutju Yuniarsih dan Suwanto, *op.cit* hlm. 156.

¹⁰ Roni Faslak. “Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja”. Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis. ISSN:2302-2663.2013.hlm.42.

¹¹ Tjutju Yuniarsih dan Suwatno, *op.cit*, hlm. 157.

dengan pemakaian mesin secara tepat dan peran tenaga kerja yang bersangkutan per satuan waktu.”¹²

Menurut Blecher dalam Wibowo mengatakan bahwa, “Produktivitas kerja adalah hubungan antara keluaran atau hasil organisasi dengan masukan yang diperlukan.”¹³

Dari pendapat di atas maksud dari produktivitas kerja itu bukan hanya dari seberapa keras karyawan melakukan pekerjaan, melainkan banyak faktor lain yang mempengaruhinya, yaitu tergantung pada lingkungan tempat bekerja, mesin yang digunakan dan alur proses yang dilewati karyawan tersebut untuk mencapai hasil yang maksimal.

Dalam menelaah produktivitas kerja di suatu perusahaan, perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi karyawan dalam meningkatkan produktivitas kerjanya. Faktor tersebut dapat secara langsung mempengaruhi karyawan itu sendiri maupun dengan lingkungan di perusahaan tersebut.

Menurut Sindu Mulyanto, ”faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja antara lain adalah motivasi, disiplin kerja, sikap dan etika (budaya kerja), pendidikan, keterampilan, manajemen, hubungan

¹² Zainal Mustafa Eq, “Pengaruh Kecerdasan Emosi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan”, Jurnal Kajian Bisnis dan Manajemen, Vol. 9 No. 2, Juni 2007, hlm. 179-192.

¹³ Wibowo, Manajemen Kinerja, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008, hlm. 241.

industrial, tingkat penghasilan, gizi dan kesehatan, jaminan sosial, lingkungan dan iklim.”¹⁴

Sedangkan menurut Ravianto dalam Tjutju, “faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai meliputi : pendidikan, keterampilan, disiplin, sikap dan etika kerja, motivasi, gaji, kesehatan, teknologi, manajemen, dan kesempatan berprestasi”¹⁵

Pendapat lain, menurut Muchdarsyah menyebutkan bahwa, “produktivitas kerja dapat dipengaruhi oleh:

1. Tenaga kerja
2. Seni serta ilmu manajemen
3. Modal”¹⁶

Berdasarkan penjelasan teori di atas, dalam meningkatkan produktivitas kerja sumber daya manusia yaitu karyawan yang merupakan faktor utama yang mempengaruhi produktivitas kerja, namun terdapat faktor-faktor lain yang mempengaruhinya.

Suatu perusahaan memiliki target yang harus dicapai oleh karyawan-karyawannya, maka dari itu karyawan dituntut untuk memiliki produktivitas yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya. Karyawan yang memiliki produktivitas yang tinggi dapat memudahkan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Menurut Sedarmayanti mengutip dari A. Dale

¹⁴ Sindu Mulyanto, dkk, Panduan lengkap supervisi dikarya perspektif syariah, Jakarta: PT Elek media komputindo, 2006, hlm. 188.

¹⁵ Tjutju Yuniarsih dan Suwatno, *op.cit*, hlm. 159.

¹⁶ Indah Puji Hartatik, Buku Praktis Mengembangkan SDM, Yogyakarta: Laksana, 2014, hlm. 211.

Timpe mengungkapkan tentang ciri-ciri karyawan yang produktif sebagai berikut :

1. Cerdas dan dapat bekerja dengan cepat.
2. Kompeten secara profesional/teknis selalu memperdalam pengetahuan dalam bidangnya.
3. Kreatif dan inovatif, memperhatikan kecerdikan dan keanekaragaman.
4. Memahami pekerjaan.
5. Belajar dengan cerdas, menggunakan logika, mengorganisasikan pekerjaan secara efisien, tidak mudah macet dalam bekerja. Selalu mempertahankan kinerja rancangan, mutu, kehandalan, pemeliharaan keamanan, mudah dibuat, produktivitas, biaya, dan jadwal.
6. Dianggap bernilai oleh pengawasnya
7. Memiliki catatan prestasi yang berhasil
8. Selalu meningkatkan diri.¹⁷

Pendapat lain menurut Muchdarsyah terdapat dua kelompok syarat bagi produktivitas perorangan yang tinggi, yaitu :

1. Kelompok pertama meliputi tingkat pendidikan dan keahlian; jenis teknologi dan hasil produksi; kondisi kerja; serta kesehatan, kemampuan fisik dan mental.
2. Sedangkan kelompok kedua meliputi sikap mental (terhadap tugas), teman sejawat dan pengawas; keanekaragaman tugas; sistem insentif (sistem upah dan bonus); serta kepuasan kerja.¹⁸

Karyawan yang mempunyai sikap tersebut merupakan karyawan yang dapat dikatakan produktif dan akan terdorong menjadi dinamis, kreatif, inovatif, ulet dan terbuka terhadap ilmu pengetahuan dan segala perubahan yang terjadi. Sikap-sikap tersebut yang sangat diperlukan karyawan dalam meningkatkan produktivitas kerja para karyawannya.

Menurut Tohardi dalam Edy Sutrisno mengatakan bahwa, “Produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu

¹⁷ Sedamaryanti, *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*, Bandung: Mandar Maju, 2009, hlm. 237.

¹⁸ Indah Puji Hartatik, *op.cit*, hlm. 209.

mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan yang lebih baik hari ini daripada hari kemarin dan hari esok lebih baik hari ini.”¹⁹

Dengan demikian, produktivitas kerja karyawan dapat dilihat dari perbandingan pekerjaan hari ini dengan hari yang kemarin, semakin tinggi perbandingannya maka akan semakin tinggi produktivitas kerja karyawan tersebut.

Berdasarkan teori-teori di atas dapat diketahui bahwa produktivitas kerja adalah hasil perbandingan antara keluaran (Output) dengan masukan (Input) pada ukuran waktu tertentu melalui suatu proses produksi yang menunjukkan kualitas yang sama atau meningkat dengan dukungan sumber daya manusia di dalam perusahaan tersebut.

2. Motivasi Kerja

Aktivitas di suatu perusahaan dilakukan oleh sumber daya manusia yang ada di perusahaan tersebut. Keberhasilan suatu perusahaan dapat dilihat dari bagaimana sumber daya manusianya, untuk itu seorang manajer harus bisa membangkitkan motivasi karyawannya, sehingga mereka dapat melakukan aktivitas sesuai dengan program yang dibuat dan disepakati oleh perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Dalam membangkitkan semangat kerja karyawan dibutuhkan motivasi pada karyawan tersebut. Pimpinan memiliki tugas untuk memeberikan motivasi kepada para karyawannya, karena bagi karyawan

¹⁹ Dr. H. Edy Sutrisno, *op.cit*, hlm. 100.

motivasi memiliki peran penting untuk mendorong dan memicu dirinya untuk melakukan aktivitas di dalam perusahaan.

Menurut Vethzal Rivai, “motivasi kerja adalah suatu dorongan yang menyebabkan seseorang mau bekerja untuk menyelesaikan tanggung jawabnya demi tercapainya tujuan organisasi.”²⁰ Sedangkan menurut Husain Usman, “Motivasi kerja diartikan sebagai keinginan atau kebutuhan yang melatar belakangi seseorang sehingga ia terdorong untuk bekerja.”²¹ Menurut Moh As’ad menyebutkan bahwa, “Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja.”²²

Berdasarkan teori di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu dorongan yang menimbulkan seseorang untuk bekerja demi tercapainya kebutuhan dan tujuan organisasi.

Menurut Stephen P. Robbins dan Mary Counter dalam Suwatno mengatakan bahwa motivasi kerja dapat didefinisikan sebagai, “kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu.”²³

Definisi yang telah dijelaskan di atas dapat bahwa motivasi kerja merupakan suatu kesediaan seseorang untuk melaksanakan kegiatan di

²⁰ Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Jakarta: Raja Grafindo, 2009, hlm. 898.

²¹ Husain Usman, *Manajemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*, Jakarta: PT. Bumi Aksara 2009, hlm. 250.

²² As’ad M, *Psikologi industri, Seri Umum Sumber Daya Manusia Edisi 4 Liberty*, Yogyakarta: 2006, hlm.45.

²³ Suwatno dan Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, Bandung: Alfabeta 2011, hlm. 171.

perusahaan demi terwujudnya tujuan keorganisasian dan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya sendiri.

Menurut Stokes dalam Kadarisman, mengatakan bahwa motivasi kerja dapat didefinisikan sebagai:

“Pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik, juga merupakan faktor yang membuat perbedaan antara sukses dan gagalnya dalam banyak hal dan merupakan tenaga emosional yang sangat penting untuk sesuatu pekerjaan baru.”²⁴

Berdasarkan definisi yang telah dipaparkan di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya.

Setiap karyawan memiliki dorongan yang berbeda-beda untuk dapat menciptakan keinginan bekerja dan mengharapkan keberhasilan dalam pekerjaannya. Menurut Saydam dalam Kadarisman menjelaskan bahwa, “Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang yang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern yang terdapat pada diri karyawan itu sendiri dan faktor eksteren yang berasal dari luar diri karyawan.”²⁵

Dari pendapat di atas dapat diketahui bahwa motivasi merupakan proses psikologis yang dipengaruhi dari 2 faktor yaitu faktor dari dalam diri karyawan itu sendiri dan faktor dari luar diri karyawan. Motivasi

²⁴Dr. M. Kadarisman, Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia, Jakarta: Rajawali Pers, 2012, hlm. 278.

²⁵ *Ibid*, hlm. 296.

sebagai suatu kebutuhan pokok bagi karyawan karena merupakan faktor pendorong bagi seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan.

Menurut George R. Terry dalam bukunya Sedarmayanti mengatakan, “Motivasi adalah keinginan yang terdapat pada seorang individu yang merangsangnya melakukan tindakan.”²⁶

Berdasarkan teori diatas dapat diketahui bahwa, motivasi adalah suatu dorongan perilaku yang timbul karena keinginan seseorang untuk melakukan suatu tindakan. Dengan adanya keinginan ini maka karyawan akan terdorong melakukan pekerjaannya.

Menurut Robert Heller dalam Wibowo menjelaskan bahwa, “Motivasi sebagai keinginan untuk bertindak.”²⁷ Sedangkan menurut Robert Kreitner dan Angelo Kinicki dalam wibowo, “Motivasi merupakan proses psikologis yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan atau *goal-directed behaviour*.”²⁸

Berdasarkan kedua teori tersebut dapat diketahui bahwa motivasi adalah proses psikologis seseorang yang berkeinginan untuk bertindak sesuai dengan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Para manajer harus mampu melihat proses psikologis ini apabila mereka ingin berhasil memberikan motivasi karyawan menuju sasaran perusahaan.

²⁶ Sedarmayanti, Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Bandung: PT Refika Aditama, 2013, hlm. 233.

²⁷ Wibowo, *op.cit*, hal.378.

²⁸ *Ibid*.

Menurut Hamzah B. Uno, “Motivasi kerja adalah dorongan dari dalam diri dan luar diri seseorang, untuk melakukan sesuatu yang terlihat dari dimensi internal dan eksternal.”²⁹

Sedangkan menurut Menurut Craig C. Pinder dalam bukunya *Work Motivation In Organizational Behavior* adalah sebagai berikut,

“Motivasi kerja adalah dorongan yang berasal baik di dalam (internal) maupun di luar individu (eksternal), untuk memulai perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan, dan untuk menentukan bentuk, arah intensitas, dan durasi.”³⁰

Menurut Menurut Adells Hotyda Siregar yang dikutip oleh Roni falsah adalah sebagai berikut :

“Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan keinginan bagi seseorang atau pekerja, baik yang berasal dari dalam dirinya (internal) maupun yang berasal dari luar (eksternal) untuk melaksanakan pekerjaan atau kegiatan dengan rasa tanggung jawab guna mencapai tujuan yang diinginkan.”³¹

Melengkapi pernyataan di atas Menurut Siagian P Sondang berpendapat bahwa, “Motivasi Kerja seorang karyawan sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal.”³²

Berdasarkan beberapa konsep teori yang telah dikemukakan, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh 2 faktor, yaitu faktor internal dan eksternal. Oleh karena itu, peran pimpinan dalam membangkitkan motivasi kerja karyawan perlu diperhatikan.

Menurut Juwono dalam Setiawan yang dikutip oleh Yulfita Aini, “membagi motivasi ke dalam 2 jenis, yaitu :

²⁹ Hamzah B. Uno, *Teori Motivasi dan Pengukurannya*, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2010, hlm.72.

³⁰ Craig C. Pinder, *Work Motivation In Organizational Behavior*, New York: Psychology Press, 2008, hlm.11

³¹ Faslah, Roni dan Meghar Tremtari Savitri, *op.cit*, hlm.46.

³² Siagian, Sondang P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2008, hlm.294.

1. Motivasi Internal: Adalah motivasi yang dibangkitkan dari dalam diri sendiri, dimana tenaga kerja dapat bekerja karena tertarik dan senang dengan pekerjaannya, kepuasan dan kebahagiaan dalam dirinya. Yang termasuk dalam motivasi internal antara lain:
 - a) Kebutuhan
 - b) Keinginan
 - c) Kerjasama
 - d) Kesenangan kerja
 - e) Kondisi karyawan
 - f) Dorongan

2. Motivasi Eksternal : adalah motivasi yang berasal dari luar. Yang termasuk dalam motivasi eksternal adalah :
 - a) Imbalan (gaji)
 - b) Harapan
 - c) Insentif (bonus).³³

Berdasarkan teori di atas, kebutuhan merupakan alasan utama yang memotivasi pekerja untuk melakukan pekerjaan. Selain untuk mencapai tujuan perusahaan, karyawan termotivasi untuk melaksanakan pekerjaan karena untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.

Sejalan dengan teori diatas, menurut Sondang P. Siagan, “motivasi dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal. Yang termasuk faktor internal adalah:

- a. Persepsi seseorang mengenai diri sendiri
- b. Harga diri
- c. Harapan pribadi
- d. Kebutuhan
- e. Keinginan
- f. Kepuasan kerja
- g. Prestasi kerja yang dihasilkan

Sedangkan faktor yang eksternal yang mempengaruhi motivasi seseorang antara lain :

³³Yulfita’Aini, Pengaruh motivasi internal, eksternal dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan universitas pasir pengaraian. Jurnal Ilmiah Cano Ekonomos, Vol.2.No.1 Januari 2013, hlm. 100-101.

- a. Jenis dan sifat pekerjaan
- b. Kelompok kerja dimana seseorang bergabung
- c. Organisasi tempat orang bekerja
- d. Situasi lingkungan kerja
- e. Gaji.³⁴”

Memotivasi para karyawan merupakan sesuatu hal yang penting bagi pimpinan agar para karyawan dapat menjadi karyawan yang produktif dan efektif dalam bekerja. Upaya memberikan motivasi kepada para karyawan mampu meningkatkan produktivitas kerja seorang karyawan.

Menurut Roni Faslah, “Motivasi kerja merupakan pemberian daya gerak yang menciptakan keinginan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya dan upayanya untuk mencapai kepuasan kerja.”³⁵

Sedangkan menurut Mangkunegara mengatakan bahwa, “motivasi kerja di definisikan sebagai kondisi yang berpengaruh untuk membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.”³⁶

Pendapat lain menurut B. Siswanto Sastrohadiwiryo yang berpendapat bahwa, “Motivasi kerja dapat memberi energi yang menggerakkan segala potensi yang ada, menciptakan keinginan yang tinggi dan luhur, serta meningkatkan kebersamaan.”³⁷”

³⁴ Siagian, Sondang P, *op.cit*, hlm.294.

³⁵ Roni Faslah, *op.cit*, hlm.41.

Anwar Prabu Mangkunegara. Sumberdaya Manusia Perusahaan, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2006, hlm. 100

³⁷ B. Siswanto Sastrohadiwiryo, Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2007, hlm. 268.

Dapat disimpulkan dari definisi motivasi kerja diatas bahwa motivasi kerja merupakan suatu pemberian daya gerak yang menimbulkan keinginan karyawan untuk bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya dan upaya dalam mencapai tujuan.

“Motivasi kerja dapat diartikan sebagai keinginan atau kebutuhan yang melatarbelakangi seseorang hingga ia terdorong untuk bekerja.”³⁸ Kesimpulan dari penjelasan mengenai motivasi kerja menurut Abdus Salam tersebut merupakan sesuatu hal yang melatarbelakangi seseorang untuk melaksanakan suatu tindakan pekerjaan.

Menurut George & Jones, menyebutkan bahwa “motivasi kerja merupakan suatu dorongan secara psikologis kepada seseorang yang menentukan arah dari perilaku (*direction of behavior*) seseorang dalam suatu organisasi, tingkat usaha (*level of effort*) dan tingkat kegigihan atau ketahanan dalam menghadapi suatu halangan atau masalah (*level of persistence*).”³⁹

Sejalan dengan pendapat Bittel dan Newstrom mengatakan bahwa :

“Motivasi kerja merupakan proses yang menyebabkan seseorang berperilaku dengan cara tertentu dalam rangka memenuhi kebutuhan yang sangat individu untuk bertahan hidup, keamanan, kehormatan pencapaian kekuasaan, pertumbuhan dan rasa harga diri.”⁴⁰

³⁸ Abdus Salam, Manajemen Insani Dalam Bisnis, Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2014, hlm.219.

³⁹ Endo Wijaya Kartika, Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja, Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, vol.12 No.1, Maret 2010, ISSN: 100-112, hlm. 102.

⁴⁰ *Ibid*, hlm.101.

Dapat ditarik kesimpulan mengenai pengertian motivasi kerja diatas adalah suatu dorongan yang menyebabkan seseorang berperilaku dengan cara tertentu untuk memenuhi kebutuhannya.

Malayu S.P Hasibuan menyebutkan “tujuan pemberian motivasi kerja adalah sebagai berikut :

1. Meningkatkan moral dan kepuasan karyawan
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
7. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.”⁴¹

Berdasarkan pendapat Hasibuan tersebut, tujuan yang utama dari pemberian motivasi kerja adalah untuk meningkatkan semangat untuk bekerja, gairah bekerja serta dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan itu sendiri. Motivasi kerja itu sendiri berasal dari dalam diri dan luar diri karyawan.

Menurut Menurut Adells Hotyda Siregar, “motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan keinginan bagi seseorang atau pekerja, baik yang berasal dari dalam dirinya (internal) maupun yang berasal dari luar

⁴¹ H.Malayu S.P.Hasibuan. Organisasi dan Motivasi, Jakarta:Bumi aksara: 2008, hlm. 97.

(eksternal) untuk melaksanakan pekerjaan atau kegiatan dengan rasa tanggung jawab guna mencapai tujuan yang diinginkan.”⁴²

Dipertegas oleh Faustino Kardoso, “dorongan digolongkan menjadi dua, yaitu sumber dorongan dari dalam diri (instrinsik) dan sumber dorongan dari luar (ekstrinsik)”⁴³

Sedangkan menurut Menurut Daniel W. Osborn, Terdapat beberapa teori yang berkaitan dengan motivasi, yaitu :

“Motivasi instrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi instrinsik adalah motivasi yang berhubungan dengan kecenderungan dan dorongan dari dalam diri (internal) yang membuat setiap orang dapat melakukan dan menyelesaikan suatu masalah. Motivasi ekstrinsik ini mengarah pada faktor luar (ekstrinsik) pada diri karyawan yang mendorong setiap individu untuk mengambil dan melakukan tindakan, misalnya imbalan uang rupiah, penghargaan, peluang kenaikan pangkat, pujian dan lain sebagainya.”⁴⁴

Menurut beberapa pendapat mengenai motivasi kerja di atas dapat disimpulkan bahwa, motivasi kerja adalah keinginan yang terdapat pada karyawan, baik yang berasal dari dalam maupun dari luar diri karyawan untuk memuaskan kebutuhan-kebutuhan serta untuk mendorong melaksanakan pekerjaan secara maksimal.

3. Budaya Kerja

Budaya yang terbentuk dalam suatu perusahaan disebut sebagai budaya kerja. budaya kerja menjadi suatu pembeda antara perusahaan

⁴² Roni Faslah.*op.cit*, hlm. 46-47.

⁴³ *Ibid*, hlm. 47.

⁴⁴ Daniel W. Osborn, 11 Tip Membangkitkan Motivasi Karyawan, Jakarta: PT Prestasi Pustakaraya, 2007, hlm.4-6.

yang satu dengan yang lainnya. Dengan adanya budaya ini, suatu perusahaan memiliki karakteristik yang terbentuk dari kebiasaan-kebiasaan yang dilakukan oleh karyawannya. Menurut Sedarmayanti yang menyatakan bahwa:

“Budaya kerja merupakan sikap hidup serta cara hidup manusia yang didasari pandangan hidup yang bertumpu pada nilai perilaku terpuji yang berlaku umum dan telah menjadi sifat, kebiasaan serta kekuatan pendorong yang memberikan daya positif pada manusia untuk senantiasa berhasil dalam bekerja.”⁴⁵

Kemudian pendapat menurut Triguno budaya kerja didefinisikan sebagai berikut:

“Budaya kerja adalah budaya yang melekat pada masing-masing individu pada saat melaksanakan pekerjaannya dan menjadi budaya yang diyakini oleh kelompok jika budaya tersebut diterapkan secara berkesinambungan saat melakukan pekerjaan”⁴⁶

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, budaya kerja merupakan budaya yang melekat pada individu yang didasari oleh kebiasaan-kebiasaan yang dilakukan individu itu sendiri dan diyakini oleh lingkungan kerjanya.

Menurut Moeheriono, dalam bukunya menyebutkan bahwa, “Budaya kerja merupakan pola nilai, sikap, tingkah laku, hasil karsa dan

⁴⁵ Sedarmayanti, Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi, dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Bandung: PT Refika Aditama, 2007, hlm. 77.

⁴⁶ Dedi Kurniawan, A. Rahman Lubis, Muhammad Adam, “Pengaruh Budaya Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”, Jurnal Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala, Vo. 1, No. 1, ISSN : 2302-0199, Agustus 2012, hlm. 8.

karya termasuk segala instrumen, sistem kerja, teknologi, dan bahasa yang digunakannya.”⁴⁷

Sedangkan menurut Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara yang dikutip oleh Heri Susanto dan Nuraini Aisyah menjelaskan bahwa,

“Budaya kerja adalah sikap dan perilaku individu kelompok aparatur negara yang didasari atas nilai-nilai yang diyakini kebenarannya dan menjadi sifat serta kebiasaan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan sehari-hari.”⁴⁸

Penjelasan menurut Eliason yang dikutip oleh Aldri Frinaldi mengenai budaya kerja adalah sebagai berikut,

“Nilai-nilai budaya kerja yang dipegang teguh oleh seseorang tercermin dalam perilaku dan sikap pegawai di tempat kerja dan nilai-nilai yang dipengaruhi oleh latar budaya pegawai tersebut.

Berdasarkan penjelasan teori di atas dapat disimpulkan bahwa budaya kerja adalah nilai-nilai yang dipegang teguh dan sudah melekat yang menjadi kebiasaan dalam melaksanakan tugas di suatu perusahaan.

Budaya kerja di suatu perusahaan tidak muncul begitu saja, akan tetapi melalui suatu proses yang panjang. Dimulai dengan hal-hal yang baru dan menjadi kebiasaan di lingkungan kerja tersebut. Menurut Deal dan Kennedy yang dikutip oleh Aldri Frinaldi mengatakan bahwa, “apabila para pegawai mempunyai budaya kerja yang positif tentunya

⁴⁷ Prof. Dr. Moeheriono, M.Si, Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi, Jakarta: PT Raja Grafindo, 2012, hlm.347.

⁴⁸ Heri Susanto dan Nuraini aisyah, “Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Kerja dengan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”, Jurnal Magistra, No. 74, ISSN: 0215-9511, Desember 2010, hlm. 20.

mampu menyelesaikan pekerjaan secara kritis, kreatif, dan penuh kesungguhan.”⁴⁹

Menurut Budhi Paramita menjelaskan bahwa, “Budaya kerja dapat dibagi menjadi :

1. Sikap terhadap pekerjaan, yakni kesukaan terhadap kerja dibandingkan dengan kegiatan lain, seperti bersantai, atau semata-mata memperoleh kepuasan dari kesibukan pekerjaannya sendiri, atau merasa terpaksa melakukan sesuatu hanya untuk kelangsungan hidupnya.
2. Perilaku pada waktu bekerja, seperti rajin, berdedikasi, bertanggung jawab, berhati-hati, teliti cermat, kemauan yang kuat untuk mempelajari tugas dan kewajibannya, suka membantu sesama karyawan.”⁵⁰

Berdasarkan teori tersebut, budaya kerja merupakan sikap dan perilaku yang dilakukan berulang-ulang oleh karyawan. Sikap terhadap pekerjaan yaitu kesukaan terhadap pekerjaan dibandingkan dengan kegiatan lain yaitu bersantai saat bekerja dan tidak mematuhi aturan yang ada di perusahaan tersebut. Perilaku pada waktu bekerja seperti rajin, loyalitas, bertanggung jawab, teliti, kemauan yang kuat untuk mempelajari hal-hal baru (tugas dan kewajibannya), dan suka membantu sesama pekerja.

Menurut Dedi Kurniawan, A. Rahman Lubis, Muhammad Adam mengatakan bahwa:

“Budaya kerja adalah suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi, kemudian tercermin dari

⁴⁹ Aldri Frinaldi, “Budaya Kerja Galie: Studi Kasus Budaya Kerja Kalangan PNS Etnik Minangkabau di Kab Pasaman barat”, Vol. XI, No. 2, Tahun 2012, hlm.105.

⁵⁰ Khaerul Umum, Manajemen Organisasi, Bandung: Pustaka Setia, 2012, hlm.151-152.

sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai “kerja” atau “bekerja”.⁵¹

Berdasarkan teori-teori budaya kerja yang telah dijelaskan di atas dapat disimpulkan bahwa, Budaya Kerja adalah sikap dan perilaku yang dilakukan berulang-ulang oleh karyawan dalam suatu organisasi yang menjadi kebiasaan dan menumbuhkan keyakinan atas dasar nilai-nilai yang diyakini dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan.

B. Penelitian yang relevan

Di bawah ini merupakan beberapa penelitian yang berhubungan dengan pengaruh motivasi kerja dan budaya kerja terhadap produktivitas kerja yang peneliti gunakan sebagai bahan referensi. Beberapa penelitian tersebut adalah sebagai berikut :

1. Ridwan Purnama, “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bagian Produksi CV. Epsilon Bandung”, Jurnal Strategic, Volume 7 Nomor 14, September 2008.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperoleh informasi tentang motivasi kerja dan produktivitas kerja karyawan serta mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi CV. Epsilon, Bandung.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif survey dan explanatory survey. Populasi penelitian ini berjumlah 30 orang

⁵¹ Dedi Kurniawan, A. Rahman Lubis, Muhammad Adam, “Pengaruh Budaya Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”, Jurnal Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala, Vo. 1, No. 1, ISSN : 2302-0199, Agustus 2012, hlm. 8.

yang merupakan seluruh karyawan di bagian produksi. Sampel dalam penelitian ini ialah sampel total, sehingga seluruh anggota populasi merupakan anggota sampel. Data yang digunakan adalah data primer dan sekunder dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi, penyebaran kuesioner dan studi literatur.

2. Roni Faslah, “Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan PT. Kabelindo Murni, Tbk”, Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis, Vol. 1, No. 2, Oktober 2012.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pada karyawan PT. Kabelindo Murni, Tbk. Metode penelitian yang digunakan adalah metode survey dengan pendekatan korelasional. Populasi terjangkau penelitian ini adalah seluruh karyawan produksi PT. Kabelindo, sebanyak 139 orang. Sampel yang digunakan sebanyak 100 Orang.

Penelitian ini menggunakan perhitungan persamaan regresi yang didapat adalah $Y = -145.959 + 0,6333 X_1 + 1.987 X_2$. Kesimpulan dari penelitian ini yaitu terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja dan disiplin kerja dengan produktivitas kerja pada karyawan.

3. Adolf Henry, “Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Produktivitas kerja Karyawan”, Jurnal Psikologi, Vol. 2, No.2, Juni 2009.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja. pengolahan data menggunakan uji regresi berganda. Hasil menunjukkan bahwa nilai f dan koefisien determinasi signifikan dan memberikan tanda yang positif.

Penelitian ini menggunakan populasi sebanyak 250 orang. Dipilih 90 orang karyawan dari 250 orang karyawan tersebut untuk menjadi partisipan dalam penelitian ini. Instrumen yang digunakan adalah kuesioner.

4. Yulismi, “Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan”, Jurnal EKOBISTEK Fakultas Ekonomi, Volume 4 Nomor 2, Oktober 2015, ISSN: 2301-5268.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi, pengawasan dan budaya kerja secara simultan dan parsial terhadap produktivitas kerja pada karyawan Bank Nagari Cabang Lubuk Alung. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif, dengan sampel 36 responden karyawan Bank Nagari Cabang Lubuk Alung. Metode analisis yang digunakan dalam

penelitian ini ialah analisa deskriptif, analisa korelasi dan analisa regresi.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap produktivitas kerja pada karyawan Bank Nagari Cabang Lubuk Alung yang dibuktikan dengan t hitung $>$ t tabel ($4,505 > 2,032$) dengan tingkat signifikan ($0,00 < 0,05$). Terdapat pengaruh yang signifikan antara pengawasan terhadap produktivitas kerja, dimana t hitung $>$ t tabel ($2,269 > 2,032$) dengan tingkat signifikan ($0,030 < 0,05$). Terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya kerja terhadap produktivitas kerja, dimana t hitung $>$ t tabel ($2,467 > 2,032$) dengan tingkat signifikan ($0,019 < 0,05$).

Berdasarkan uji hipotesis secara simultan bahwa motivasi, pengawasan dan budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Bank Nagari Cabang Lubuk Alung. Dan berdasarkan uji koefisien determinasi nilainya adalah 0,672. Hal ini menunjukkan bahwa besarnya presentase kontribusi variabel motivasi, pengawasan dan budaya kerja terhadap variabel produktivitas kerja adalah sebesar 67,2%, sisanya 32,8% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

5. Umi Latifah dan Sri Haryani, “Pengaruh Motivasi, Pengawasan dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Perusahaan Pengecoran Alumunium SP Yogyakarta”, Jurnal Telaah Bisnis, Volume 15 Nomor 2, Desember 2014.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh masing-masing (secara parsial) variabel independen terhadap variabel dependen serta mengetahui pengaruh secara bersama-sama variabel independen terhadap variabel dependen.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan jumlah populasi sebanyak 114 karyawan di bagian produksi pada perusahaan pengecoran alumunium SP Yogyakarta. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 86 orang.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada perusahaan pengecoran alumunium SP Yogyakarta, maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial motivasi dan pengawasan tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja, sedangkan budaya kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja. dapat disimpulkan dengan adanya peningkatan budaya kerja maka akan meningkatkan produktivitas kerja.

Motivasi, pengawasan, dan budaya kerja secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap produktivitas kerja. dimana dijelaskan bahwa pengaruh sebesar 0,532 atau 53,2%, sedangkan sisanya 46,8% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain di luar penelitian ini.

C. Kerangka Teoretik

1. Motivasi kerja dengan produktivitas kerja

Faktor motivasi merupakan suatu hal penting yang harus diperhatikan oleh pimpinan. Dalam mencapai tujuan suatu perusahaan banyak usaha yang harus dilakukan oleh perusahaan tersebut yaitu melalui sumber daya. Salah satu sumber daya yang paling berpengaruh terhadap tercapainya tujuan perusahaan adalah sumber daya manusia, yaitu karyawan.

Dalam meningkatkan produktivitas kerja yang optimal banyak faktor yang mempengaruhinya. Roni Faslah menyebutkan bahwa, “faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja diantaranya motivasi kerja, stres kerja, intensif, lingkungan kerja, pelatihan, dan disiplin kerja.”⁵²

Sejalan dengan pendapat Ravianto yang menyebutkan bahwa, “faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai meliputi pendidikan, keterampilan, disiplin, sikap, dan etika kerja, motivasi, gaji, kesehatan, teknologi, manajemen, dan kesempatan berprestasi.”⁵³

Dalam hal ini motivasi kerja mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung. Tidak dapat dipungkiri bahwa motivasi kerja sangat mempengaruhi produktivitas kerja. karyawan yang diberikan motivasi akan lebih bersemangat bekerja dan akan dapat memproduksi lebih banyak.

⁵² Roni Faslah. “Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja”. Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis. ISSN:2302-2663.2013.hlm.46-47

⁵³ Prof. Dr. Tjutju Yuniarsih dan Dr. Suwatno, Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, aplikasi, dan Isu Penelitian, Bandung: CV Alfabeta, 2009, hlm.159.

Menurut Malayu S.P Hasibuan, “ada beberapa tujuan yang diperoleh dari pemberian motivasi kerja yaitu :

1. Meningkatkan moral dan kepuasan karyawan
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
7. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.⁵⁴

Berdasarkan pendapat hasibuan dapat disimpulkan bahwa pemberian motivasi kerja kepada para pegawai akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan tersebut.

Pendapat lain yang dijelaskan oleh Danang Sunyoto adalah sebagai berikut,

“Tujuan pemberian motivasi kerja antara lain mendorong gairah dan semangat kerja karyawan, meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, meningkatkan produktivitas kerja karyawan, mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan, meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan, menciptakan suasana, dan hubungan kerja yang baik, meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan, meningkatkan kesejahteraan karyawan, mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.”⁵⁵

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

⁵⁴ H.Malayu S.P.Hasibuan. Organisasi dan Motivasi, Jakarta:Bumi aksara: 2008, hlm.97-98.

⁵⁵ Drs. Danang Sunyoto, Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta: CAPS, 2012, hlm. 198.

Pemberian motivasi kerja kepada karyawan dilakukan yaitu untuk mendorong dan merangsang karyawan agar bekerja lebih giat, efisien dalam rangka mencapai tujuan perusahaan.

2. Budaya kerja dengan produktivitas kerja

Banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan di suatu perusahaan. Budaya kerja yang tercipta dari kebiasaan akan mempengaruhi sikap dan perilaku seseorang dalam melakukan tindakan. Para eksekutif benar-benar menghargai bagaimana budaya kerja berdampak pada perilaku, moral, dan produktivitas kerja di suatu perusahaan.

Manajemen perusahaan harus menyadari bahwa terciptanya budaya kerja karyawan yang baik akan mempengaruhi kualitas sumber daya manusia maupun kualitas produk yang dihasilkan oleh karyawan itu sendiri. Budaya kerja dalam perusahaan akan berdampak pada perilaku karyawan dan semangat kerja sehingga akan tercipta produktivitas kerja yang tinggi.

Menurut Sindu Mulyanto, "faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja antara lain adalah motivasi, disiplin kerja, sikap dan etika kerja (budaya kerja), pendidikan, keterampilan, manajemen, hubungan industrial, tingkat penghasilan, gizi dan kesehatan jaminan sosial, lingkungan dan iklim."⁵⁶

⁵⁶ Mulyanto, Sindu dkk, Panduan Lengkap Supervisi Dikarya Perspektif Syariah, Jakarta: PT Elek Media Komputindo, 2006, hlm. 188.

Pendapat lain menurut Sulaiman dan Zakaria, “Budaya kerja dijadikan landasan setiap kebijakan dan aturan serta mengarahkan perilaku individu di dalam perusahaan. Sebagai sebuah organisasi bisnis, penerapan nilai-nilai produktif sangat penting untuk mewujudkan suasana kondusif. Budaya kerja yang baik mendorong peningkatan produktivitas sebuah organisasi.”⁵⁷

Perilaku dan sikap setiap individu di setiap perusahaan berbeda-beda, maka dari itu budaya kerja yang tercipta di perusahaan tersebut juga berbeda-beda anatar perusahaan yang satu dengan perusahaan yang lainnya. Setiap perusahaan akan menciptakan suasana yang kondusif dengan tujuan untuk mencapai produktivitas kerja yang maksimal agar dapat memproduksi banyak barang.

3. Motivasi kerja, budaya kerja dengan produktivitas kerja

Banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja di suatu perusahaan. “Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja menurut Tjutju Yuniarsih dan Suwatno adalah sebagai berikut :

1. Faktor Internal
 - a) Individu
 - 1) Komitmen
 - 2) Loyalitas
 - 3) Minat, Motivasi Kerja, Etos Kerja
 - 4) Disiplin
 - 5) Latar Belakang
 - 6) Keterampilan, kemampuan
 - 7) Kepribadian (personality)

⁵⁷ M. Sulaiman dan Aizuddinnur Zakaria, Jejak Bisnis Rasul, Malaysia: PTS Profesional Publishing, 2010, hlm.314.

- b) Organisasi
 - 1) Visi, misi dan tujuan
 - 2) Sistem dan praktik manajemen
 - 3) Sumber daya (kuantitas dan kualitas)
 - 4) ICT
 - 5) Kepemimpinan
 - 6) Komunikasi
 - 7) Kebijakan organisasi
 - 8) Struktur dan desain pekerjaan
 - 9) Budaya kerja
 - 10) K3
- 2. Faktor Eksternal
 - a) Kultur lingkungan
 - b) Kebijakan pemerintah
 - c) Pengaruh Politis
 - d) Dampak Globalisasi
 - e) Umpan balik masyarakat
 - f) Kemitraan
 - g) Dukungan Stake holder”⁵⁸

Berdasarkan teori tersebut dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja dapat dipengaruhi oleh motivasi kerja dan budaya kerja. apabila motivasi kerja dan Budaya kerja meningkat maka produktivitasnya pun akan meningkat, namun sebaliknya apabila motivasi kerja dan budaya kerja menurun dan kurang baik, maka produktivitasnya pun akan menurun.

D. Perumusan Hipotesis Penelitian

Berdasarkan deskripsi teoretis dan kerangka berpikir diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

⁵⁸ Tjutju Yuniarsih dan Suwatno, Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi dan Isu Penelitian, Bandung: Alfabeta, 2013, hlm.159-161.

1. Terdapat pengaruh yang positif antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja. semakin tinggi motivasi kerja, semakin tinggi produktivitas kerja. dan sebaliknya, semakin rendah motivasi kerja maka akan semakin rendah produktivitas kerja.
2. Terdapat pengaruh yang positif antara budaya kerja dengan produktivitas kerja. semakin baik budaya kerja karyawan, maka akan semakin tinggi produktivitas kerja. dan sebaliknya, semakin buruk budaya kerja karyawan maka semakin rendah produktivitas kerja.
3. Terdapat pengaruh yang positif secara bersama-sama antara motivasi kerja, budaya kerja dengan produktivitas kerja. semakin tinggi motivasi kerja dan semakin baik budaya kerja, maka semakin tinggi produktivitas kerja. dan sebaliknya, semakin rendah motivasi kerja dan semakin buruk budaya kerja karyawan akan semakin rendah tingkat produktivitas kerja.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah yang telah peneliti rumuskan, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mendapatkan pengetahuan yang sah dan dapat dipercaya tentang :

1. Pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di CV. Karya Bersama Cibitung,
2. Pengaruh budaya kerja terhadap produktivitas kerja di CV. Karya Bersama Cibitung,
3. Pengaruh motivasi kerja dan budaya kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di CV. Karya Bersama Cibitung.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian dilaksanakan di CV. Karya Bersama yang beralamat di Jalan Villa Mutiara Jaya Blok MB1 No. 09-10, Cibitung, Wanajaya, Bekasi, Jawa Barat. Alasan peneliti memilih CV. Karya Bersama sebagai tempat penelitian karena berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara singkat yang dilakukan oleh peneliti dengan bagian manajer produksi CV. Karya Bersama, peneliti menyimpulkan adanya motivasi kerja karyawan yang rendah dan budaya kerja

yang kurang baik mempengaruhi rendahnya produktivitas kerja karyawan. Hal tersebut relevan dengan variabel yang diteliti oleh peneliti.

Waktu penelitian dilaksanakan selama 3 (tiga) bulan, terhitung sejak bulan Oktober 2017 sampai dengan bulan Desember 2017. Waktu tersebut merupakan waktu yang tepat bagi peneliti karena peneliti memiliki banyak waktu luang untuk melaksanakan penelitian.

C. Metode Penelitian

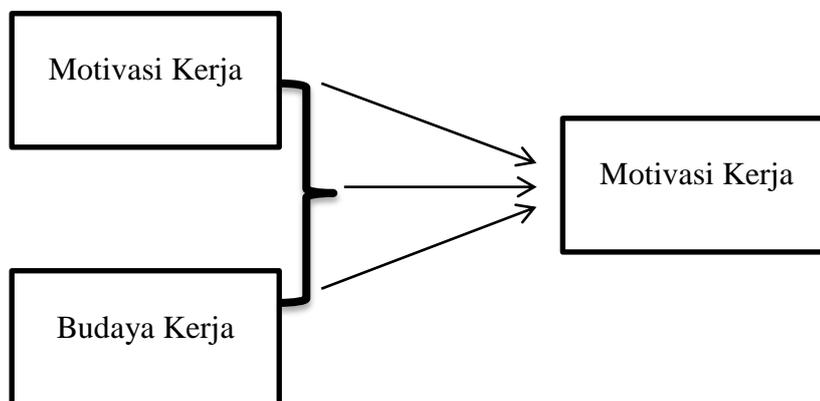
1. Metode

Metode penelitian yang digunakan adalah metode survei dengan pendekatan korelasional dan menggunakan data primer untuk variabel bebas motivasi kerja (X1) dan variabel bebas budaya kerja (X2) dan data sekunder untuk variabel terikat produktivitas kerja (Y). Metode ini dipilih karena sesuai dengan tujuan penelitian yang ingin dicapai, yakni untuk memperoleh informasi yang bersangkutan dengan status gejala pada saat penelitian dilaksanakan.

2. Konstelasi Hubungan Antar Variabel

Analisa menggunakan pendekatan korelasional dipergunakan peneliti untuk mengukur kekuatan hubungan dua variabel. Sesuai dengan hipotesis yang diajukan bahwa terdapat pengaruh positif antara Motivasi Kerja (X1) dan Budaya Kerja (X2) terhadap Produktivitas kerja (Y), maka

konstelasi pengaruh X1 dan X2 terhadap Y dapat digambarkan sebagai berikut.



Keterangan :

X1 : Variabel Bebas yaitu motivasi kerja

X2 : Variabel Bebas, yaitu budaya kerja

Y : Variabel Terikat, yaitu produktivitas kerja

→ : Menunjukkan arah hubungan

D. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampling

Populasi adalah “Wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan”⁵⁹. Pada penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan bagian produksi pada CV. Karya Bersama yaitu sebanyak 137 Karyawan. Populasi terjangkau seluruh

⁵⁹ Prof. Dr. Sugiyono, Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D), Bandung: Penerbit Alfabeta, 2011, hlm.80.

karyawan produksi pada bagian packaging sebanyak 61 karyawan. Dengan melihat tabel *Isaac and Michael* dengan taraf kesalahan 5% maka jumlah sample yang akan diambil dari populasi tersebut adalah 55 karyawan.

Menurut Baley dalam Mahmud menyatakan bahwa penelitian yang menggunakan analisis data statistik, ukuran sample paling minimum adalah 30.⁶⁰ Penelitian ini menggunakan jumlah sampel lebih dari 30, sehingga dapat dikatakan bahwa penelitian ini sudah memenuhi asumsi distribusi normal.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sampel acak sederhana. Teknik ini digunakan bila populasi mempunyai anggota atau unsur yang homogen dan tidak dalam jumlah yang besar.

E. Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini terdiri dari tiga variabel yaitu motivasi kerja (variabel X1) dan budaya kerja (variabel X2) terhadap produktivitas kerja (variabel Y). Adapun instrumen yang akan dijelaskan sebagai berikut :

1. Produktivitas Kerja

a. Definisi Konseptual

Produktivitas kerja adalah hasil perbandingan antara keluaran (Output) dengan masukan (Input) pada ukuran waktu tertentu melalui suatu proses produksi yang menunjukkan kualitas yang sama atau meningkat dengan dukungan sumber daya manusia di dalam perusahaan tersebut.

⁶⁰ Mahmud, Metode Penelitian Pendidikan, Bandung: CV Pioner Jaya, 2011, hlm. 159.

b. Definisi Operasional

Data produktivitas kerja yang diteliti berupa data sekunder yang diperoleh dari CV. Karya Bersama Cibitung. Adapun data tersebut berupa laporan penilaian produktivitas kerja selama 1 (satu) bulan pada bulan Desember yang dinyatakan dalam bentuk hasil perbandingan antara jumlah produksi yang dihasilkan (hasil kerja) dengan input (masukan) yaitu tenaga kerja dan waktu kerja.

2. Motivasi Kerja

a. Definisi Konseptual

Motivasi kerja adalah keinginan yang terdapat pada karyawan, baik yang berasal dari dalam maupun dari luar diri karyawan untuk memuaskan kebutuhan-kebutuhan serta untuk mendorong melaksanakan pekerjaan secara maksimal.

b. Definisi Operasional

Data motivasi kerja yang diteliti merupakan data primer yang diukur dengan menggunakan instrumen kuesioner berbentuk skala *Likert* yang terdiri dari 5 alternatif jawaban dengan skala penilaian 1 (satu) hingga 5 (lima). Motivasi kerja seorang karyawan dapat diukur oleh indikator yang terdiri atas motivasi kerja internal dan motivasi kerja eksternal. Motivasi kerja internal terdiri dari kebutuhan, tanggung jawab, dan keinginan. Motivasi kerja eksternal meliputi pujian, gaji, dan penghargaan. Dengan penyusunan skala *Likert* maka dapat mencerminkan indikator-indikator tersebut.

c. Kisi-kisi Instrumen Motivasi Kerja

Kisi-kisi instrumen motivasi kerja ini disajikan untuk memberikan informasi mengenai butir-butir yang drop. Adapun kisi-kisi untuk mengukur variabel motivasi kerja karyawan dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel III.1
Kisi-kisi Instrumen Variabel X1
(Motivasi Kerja)

Variabel	Indikator	Sub Indikator	Butir Uji coba		Butir Final	
			(+)	(-)	(+)	(-)
Motivasi Kerja	Motivasi Internal	Kebutuhan	*3, 8, 13	4	6, 11	3
		Tanggung Jawab	14, 19	9, 16	12, 17	7, 14
		Keinginan	*7, 10, 17	2	8, 15	2
	Motivasi Eksternal	Pujian	1, 20	15	1, 18	13
		Gaji	18, 21	11	16, 19	9
		Penghargaan	6, 12	22, 23, 5	5, 10	4, 20, 21

*: Butir Drop

Sumber : Data diolah peneliti

Untuk mengolah setiap butir pernyataan dengan instrumen berbentuk skala *likert* disediakan alternatif jawaban yang diberi nilai 1 (satu) hingga 5 (lima). Pernyataan-pernyataan tersebut dibuat sesuai dengan indikator motivasi kerja. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel III. 2, sebagai berikut :

Tabel III. 2
Skala Penilaian Untuk Instrumen Penelitian Variabel X
(Motivasi Kerja)

No	Alternatif Jawaban	Bobot Skor	
		(+)	(-)
1	Sangat Setuju (SS)	5	1
2	Setuju (S)	4	2
3	Ragu-ragu (RR)	3	3
4	Tidak setuju (TS)	2	4
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5

d. Validasi Instrumen Motivasi Kerja

Proses pengambilan instrumen ini dimulai dengan menyusun instrumen berbentuk skala Likert yang mengacu pada indikator – indikator tabel motivasi kerja yang terlihat pada tabel III.2. Tahap berikutnya konsep instrumen dikonsultasikan kepada dosen pembimbing berkaitan dengan validitas konstruk, yaitu seberapa jauh butir-butir instrumen tersebut telah mengukur indikator dan sub indikator dari variabel motivasi kerja sebagaimana tercantum pada tabel III.1. Apabila konsep instrumen telah disetujui, selanjutnya instrumen tersebut diuji cobakan kepada 30 karyawan CV. Karya Bersama Divisi Produksi Bagian *Design And Cutting*.

Proses validasi dilakukan dengan menganalisis data uji coba instrumen yaitu validitas butir dengan menggunakan koefisien korelasi antar skor butir dengan skor total instrumen. Rumus korelasi *Product Moment* yang digunakan adalah sebagai berikut⁶¹ :

⁶¹ Suharsimi Arikunto. *Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2006) hal. 70.

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

Dimana:

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

x_i = deviasi skor butir dari X_i

x_t = deviasi skor butir dari X_t

Kriteria batas minimum pernyataan yang diterima adalah $r_{tabel} = 0,361$, jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir pernyataan dianggap valid. Namun jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir pernyataan dianggap tidak valid dan butir pernyataan tersebut akan di drop atau tidak digunakan. Dari 23 butir pernyataan terdapat 2 butir pernyataan yang drop. Kemudian butir – butir pernyataan yang dianggap valid akan dihitung reliabilitasnya dengan menggunakan uji reliabilitas dengan *Alpha Cronbach*. Rumus *Alpha Cronbach* yaitu:

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

Dimana:

r_{ii} = Reliabilitas instrument

k = Banyak butir pernyataan (yang valid)

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

s_t^2 = Varian skor total

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

$$S_i^2 = \frac{\sum xi^2 \left(\frac{\sum xi^2}{n} \right)}{n}$$

Keterangan: Bila $n > 30$ ($n - 1$)

S_i^2 : Varians butir

$\sum X_i^2$: Jumlah dari hasil kuadrat dari setiap butir soal

$(\sum X_i^2)$: Jumlah butir soal yang dikuadratkan

X : Skor yang dimiliki subyek penelitian

n : Banyaknya subyek penelitian

Berdasarkan hasil perhitungan reliabilitas, maka didapatkan hasil y sebesar 0,880. Hal ini menunjukkan bahwa koefisien reliabilitas tes termasuk ke dalam kategori (0,800 – 1,000), maka instrumen dinyatakan memiliki nilai reliabilitas yang sangat tinggi. Dengan demikian, dapat diketahui bahwa instrumen yang berjumlah 21 butir pernyataan yang akan digunakan sebagai instrumen final untuk mengukur variabel Motivasi Kerja.

Tabel III.3
Tabel Interpretasi Reliabilitas

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

3. Budaya Kerja

a. Definisi Konseptual

Budaya Kerja adalah sikap dan perilaku yang dilakukan berulang-ulang oleh karyawan dalam suatu organisasi yang menjadi kebiasaan dan menumbuhkan keyakinan atas dasar nilai-nilai yang diyakini dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan.

b. Definisi Operasional

Data budaya kerja yang diteliti merupakan data primer yang diukur dengan menggunakan instrumen kuesioner berbentuk skala *Likert* yang terdiri dari 5 alternatif jawaban dengan skala penilaian 1 (satu) hingga 5 (lima). Budaya kerja seorang karyawan dapat diukur oleh indikator yang terdiri atas sikap dan perilaku. Indikator sikap dan perilaku dijabarkan lagi menjadi sub indikator yaitu, sikap terdiri dari kesukaan akan kerja dan perilaku terdiri dari rajin, hati-hati, cermat, dan suka membantu. Dengan penyusunan skala *Likert* maka dapat mencerminkan indikator-indikator tersebut.

c. Kisi-kisi Instrumen Budaya Kerja

Kisi-kisi instrumen budaya kerja ini disajikan untuk memberikan informasi mengenai butir-butir yang drop. Adapun kisi-kisi untuk mengukur variabel budaya kerja karyawan dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel III. 4
Kisi-kisi Instrumen Variabel X2
(Budaya Kerja)

Variabel X	Indikator	Sub Indikator	Butir Uji Coba		Butir Final	
			(+)	(-)	(+)	(-)
Budaya Kerja	Perilaku	Rajin	1, *6	11, 19, 21	1	10, 17, 19
		Hati-Hati	2, 7, 16	12, 22	2, 6, 25	11, 20
		Cermat	3, 8, *17, 25	13, 23	3, 7, 22	12, 21
		Suka Membantu	4, 9, 18	14, *24	4, 8, 16	13
	Sikap	Kesukaan Akan Kerja	5, 10, 20	15, 26	5, 9, 18	14, 23

*: Butir Drop

Sumber : Data diolah peneliti

Untuk mengolah setiap butir pernyataan dengan instrumen berbentuk skala *likert* disediakan alternatif jawaban yang diberi nilai 1 (satu) hingga 5 (lima). Pernyataan-pernyataan tersebut dibuat sesuai dengan indikator budaya kerja. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel III. 5, sebagai berikut :

Tabel III. 5
Skala Penilaian Untuk Instrumen Penelitian Variabel X
(Budaya Kerja)

No	Alternatif Jawaban	Bobot Skor	
		(+)	(-)
1	Sangat Setuju (SS)	5	1
2	Setuju (S)	4	2
3	Ragu-ragu (RR)	3	3
4	Tidak setuju (TS)	2	4
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5

d. Validasi Instrumen Budaya Kerja

Proses pengambilan instrumen ini dimulai dengan menyusun instrumen berbentuk skala Likert yang mengacu pada indikator – indikator tabel budaya kerja yang terlihat pada tabel III.5. Tahap berikutnya konsep instrumen dikonsultasikan kepada dosen pembimbing berkaitan dengan validitas konstruk, yaitu seberapa jauh butir-butir instrumen tersebut telah mengukur indikator dan sub indikator dari variabel budaya kerja sebagaimana tercantum pada tabel III.4. Apabila konsep instrumen telah disetujui, selanjutnya instrumen tersebut diuji cobakan kepada 30 karyawan CV. Karya Bersama Divisi Produksi Bagian *Design And Cutting*.

Proses validasi dilakukan dengan menganalisis data uji coba instrumen yaitu validitas butir dengan menggunakan koefisien korelasi antar skor butir dengan skor total instrumen. Rumus korelasi *Product Moment* yang digunakan adalah sebagai berikut⁶² :

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

Dimana:

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

x_i = deviasi skor butir dari X_i

x_t = deviasi skor butir dari X_t

⁶² *Ibid.*

Kriteria batas minimum pernyataan yang diterima adalah $r_{\text{tabel}} = 0,361$, jika $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ maka butir pernyataan dianggap valid. Namun jika $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$, maka butir pernyataan dianggap tidak valid dan butir pernyataan tersebut akan di drop atau tidak digunakan. Dari 26 butir pernyataan terdapat 3 butir pernyataan yang drop. Kemudian butir – butir pernyataan yang dianggap valid akan dihitung reliabilitasnya dengan menggunakan uji reliabilitas dengan *Alpha Cronbach*. Rumus *Alpha Cronbach* yaitu:

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

Dimana:

r_{ii} = Reliabilitas instrument

k = Banyak butir pernyataan (yang valid)

$\sum st^2$ = Jumlah varians skor butir

st^2 = Varian skor total

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

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

Keterangan: Bila $n > 30$ ($n - 1$)

Si^2 : Varians butir

$\sum Xi^2$: Jumlah dari hasil kuadrat dari setiap butir soal

$(\sum Xi^2)$: Jumlah butir soal yang dikuadratkan

X : Skor yang dimiliki subyek penelitian

n : Banyaknya subyek penelitian

Berdasarkan hasil perhitungan reliabilitas, maka didapatkan hasil r sebesar 0,885. Hal ini menunjukkan bahwa koefisien reliabilitas tes termasuk ke dalam kategori (0,800 – 1,000), maka instrumen dinyatakan memiliki nilai reliabilitas yang sangat tinggi. Dengan demikian, dapat diketahui bahwa instrumen yang berjumlah 23 butir pernyataan yang akan digunakan sebagai instrumen final untuk mengukur variabel Budaya Kerja.

Tabel III.6
Tabel Interpretasi Reliabilitas

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

F. Teknik Analisis Data

Pada penelitian ini sesuai dengan metodologi dan tujuan penelitian untuk mengetahui seberapa besar hubungan antara motivasi kerja dan budaya kerja terhadap produktivitas kerja. sifat penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, maka teknik analisis menggunakan statistik. Teknik pengelolaan data dalam penelitian ini menggunakan program SPSS versi 24.0. Adapun langkah-langkah dalam menganalisis data adalah sebagai berikut :

1. Uji Persyaratan Analisis

a. Uji Normalitas

Uji normalitas data dilakukan untuk melihat apakah suatu data terdistribusi secara normal atau tidak. Syarat dalam analisis parametrik yaitu distribusi data harus normal. Pengujian menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov dan normal probability plot untuk mengetahui apakah distribusi data pada tiap-tiap variabel normal atau tidak⁶³. Kriteria pengambilan keputusan dengan uji statistik Kolmogorov-Smirnov yaitu:

1. Jika signifikansi $> 0,05$ maka data berdistribusi normal
2. Jika signifikansi $< 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal

Sedangkan kriteria pengambilan keputusan dengan analisis grafik (normal probability plot), yaitu sebagai berikut:

- a) Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji linearitas biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi *linear*. Regresi linear dibangun berdasarkan asumsi bahwa

⁶³ Duwi Priyanto, Analisis Korelasi, regresi, dan Multivariate dengan SPSS, Yogyakarta: Gava Media, 2013, hlm.54.

variabel-variabel yang dianalisis memiliki hubungan linear. Strategi untuk memverifikasi hubungan linear tersebut dapat dilakukan dengan Anova. Kriteria pengambilan keputusan dengan uji Linearitas dengan Anova yaitu :

1. Jika *deviation from linearity* $> 0,05$ maka dua variabel mempunyai hubungan linear.
2. Jika *deviation from linearity* $< 0,05$ maka dua variabel tidak mempunyai hubungan linear.

Atau dapat melihat pada signifikansi *linearity* berikut ini :

1. Jika *linearity* $> 0,05$ maka dua variabel tidak mempunyai hubungan linear.
2. Jika *linearity* $< 0,05$ maka dua variabel mempunyai hubungan linear.

2. Uji Asusmi Klasik

a. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas adalah keadaan dimana antara dua variabel independent atau lebih pada model regresi terjadi hubungan linier yang sempurna atau mendekati sempurna. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah multikolinieritas. Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi yang tinggi atau sempurna antara variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara

variabel bebas. Cara mengetahui apakah setiap variabel memiliki multikolinearitas atau tidak dapat dilihat dari nilai tolerance dan VIF (*Variance Inflation Factor*).

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas dengan melihat nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Semakin kecil nilai Tolerance dan semakin besar nilai VIF maka akan semakin mendekati terjadinya masalah multikolinieritas. Nilai yang dipakai jika nilai Tolerance lebih dari 0,1 dan VIF kurang dari 10 maka tidak terjadi multikolinieritas. Kriteria pengujian statistik dengan melihat nilai VIF yaitu:

1. Jika $VIF > 10$, maka artinya terjadi multikolinearitas.
2. Jika $VIF < 10$, maka artinya tidak terjadi multikolinearitas.

Sedangkan kriteria pengujian statistic dengan melihat nilai *Tolerance* yaitu:

1. Jika nilai *Tolerance* $< 0,1$, maka artinya terjadi multikolinearitas.
2. Jika nilai *Tolerance* $> 0,1$, maka artinya tidak terjadi multikolinearitas.

b. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Duwi Priyatno, “Heteroskedastisitas adalah keadaan dimana terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi”.⁶⁴ Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah heteroskedastisitas, tetapi model yang baik adalah homoskedastisitas.

⁶⁴ *Ibid*, hlm.67.

Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat menggunakan uji Glejser. Hipotesisi penelitiannya adalah:

1. H_0 : *Varians* residual konstan (Homokedastisitas)
2. H_i : *Varians* residual tidak konstan (Heteroskedastisitas)

Sedangkan kriteria pengambilan keputusan dengan uji statistik yaitu:

1. Jika sigifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima artinya tidak terjadi Heteroskedastisitas.
2. Jika signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak artinya terjadi Heteroskedastisitas.

3. Persamaan Regresi Berganda

Analisis regresi linear digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antar variabel yang diteliti. Analisis regresi linear yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda yang biasanya digunakan untuk mengetahui pengaruh dua variabel bebas. Persamaan regresi linier ganda adalah sebagai berikut :

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

- \hat{Y} = variabel terikat (Produktivitas Kerja)
- X_1 = variabel bebas pertama (Motivasi Kerja)
- X_2 = variabel bebas kedua (Budaya Kerja)
- a = konstanta (Nilai \hat{Y} apabila $X_1, X_2, \dots, X_n = 0$)
- b_1 = koefisien regresi variabel bebas pertama, X_1 (Motivasi Kerja)
- b_2 = koefisien regresi variabel bebas kedua, X_2 (Budaya Kerja)

Dimana koefisien a dapat dicari dengan rumus sebagai berikut:

$$a = \hat{Y} - b_1X_1 - b_2X_2$$

Koefisien b_1 dapat dicari dengan rumus:

$$b_1 = \frac{\Sigma X_2^2 \Sigma X_1 Y - \Sigma X_1 X_2 \Sigma X_2 Y}{\Sigma X_1^2 \Sigma X_2^2 - (\Sigma X_1 X_2)^2}$$

Koefisien b_2 dapat dicari dengan rumus:

$$b_2 = \frac{\Sigma X_1^2 \Sigma X_2 Y - \Sigma X_1 X_2 \Sigma X_1 Y}{\Sigma X_1^2 \Sigma X_2^2 - (\Sigma X_1 X_2)^2}$$

4. Uji Hipotesis

a. Uji F

Uji F atau uji koefisien regresi secara serentak, yaitu digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen, apakah pengaruhnya signifikan atau tidak. Dalam program SPSS untuk hasil F_{hitung} dapat dilihat pada tabel Anova. Hipotesis penelitiannya adalah sebagai berikut :

1) $H_0 : b_1 = b_2 = 0$

Artinya variabel X_1 (Motivasi Kerja) dan X_2 (Budaya Kerja) secara serentak tidak berpengaruh terhadap variabel Y (Produktivitas Kerja).

2) $H_a : b_1 \neq b_2 \neq 0$

Artinya variabel X_1 (Motivasi Kerja) dan X_2 (Budaya Kerja) secara serentak berpengaruh terhadap Y (Produktivitas Kerja).

Kriteria pengambilan keputusan, yaitu:

1. $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, jadi H_0 diterima
2. $F_{hitung} > F_{tabel}$, jadi H_0 ditolak⁶⁵

b. Uji t

Uji t untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen, apakah pengaruhnya signifikan atau tidak.

Hipotesis penelitiannya adalah :

1. $H_0 : b_1 \leq 0$, Artinya variabel X_1 tidak berpengaruh terhadap Y .
 $H_a : b_1 \geq 0$, Artinya variabel X_1 tidak berpengaruh terhadap Y .
2. $H_0 : b_2 \leq 0$, Artinya variabel X_2 berpengaruh terhadap Y .
 $H_a : b_2 \geq 0$, Artinya variabel X_2 berpengaruh terhadap Y .

Kriteria pengambilan keputusannya, yaitu:

1. $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, jadi H_0 diterima
2. $t_{hitung} > t_{tabel}$, jadi H_0 ditolak⁶⁶

5. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar prosentase sumbangan pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen. Nilai koefisien determinasi hanya berkisar antara 0 sampai 1 ($0 < R < 1$) yang dijelaskan dalam ukuran presentase. Nilai R^2 menunjukkan seberapa besar variasi dari variabel terkait dapat

⁶⁵Duwi Priyanto, *Loc. Cit*, hlm.84.

⁶⁶*Ibid*, hlm.86.

diterangkan oleh variabel bebas. Jika $R^2 = 0$, maka variasi dari variabel terkait tidak dapat diterangkan oleh variabel bebas. Jika $R^2 = 1$, maka variasi dari variabel terikat dapat diterangkan oleh variabel bebas. Semua titik observasi berada tepat pada garis regresi $R^2 = 1$

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

KD = Koefisien determinasi

R = Nilai Koefisien korelasi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data

Deskripsi data merupakan gambaran umum tentang penyebaran atau distribusi data. Berdasarkan jumlah variabel penelitian yang merujuk pada masalah penelitian, maka deskripsi data dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas yang dimaksud dalam penelitian ini adalah motivasi kerja dan budaya kerja yang dilambangkan dengan X. Sedangkan Variabel terikat yang dimaksud adalah produktivitas kerja yang dilambangkan dengan Y. Hasil perhitungan statistik deskriptif masing-masing variabel dijelaskan secara lengkap sebagai berikut :

1. Produktivitas Kerja (Variabel Y)

Data produktivitas kerja diperoleh melalui data produktivitas kerja dari CV. Karya Bersama Cibitung yang dihitung dari jumlah hasil produksi dengan jumlah hari kerja karyawan dalam jangka waktu 1 (satu) bulan. Sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 55 karyawan. Berdasarkan pengolahan data yang terkumpul, dapat diperoleh skor tertinggi 29,45 dan skor terendah 18,27 dengan skor rata-rata produktivitas kerja adalah 23,29. Varians (S^2) sebesar 7,070 dan simpangan baku (SD) sebesar 2,658.

Distribusi frekuensi data produktivitas kerja dapat dilihat pada tabel di bawah ini, dimana rentang skor sebanyak 11,18, banyaknya kelas interval 6,74 dibulatkan menjadi 7 dan panjang kelas interval yaitu 1,60.

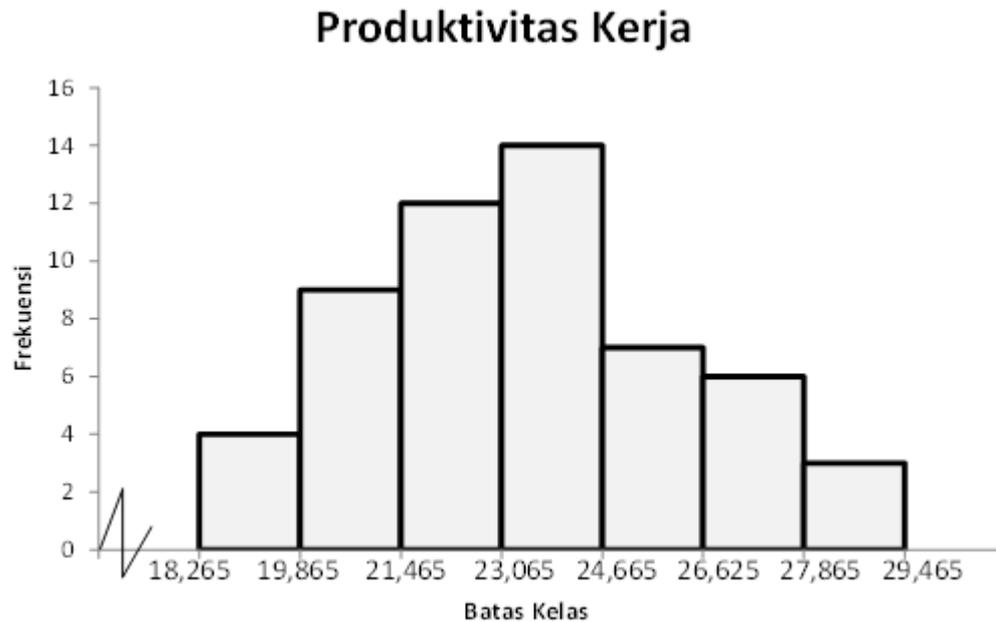
Tabel IV.1

Tabel Distribusi Frekuensi Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Fr. Absolute	Fr. Relative(%)
18.27 - 19.86	18.265	19.865	4	7%
19.87 - 21.46	19.865	21.465	9	16%
21.47 - 23.06	21.465	23.065	12	22%
23.07 - 24.66	23.065	24.665	14	25%
24.67 - 26.26	24.665	26.265	7	13%
26.27 - 27.86	26.265	27.865	6	11%
27.87 - 29.46	27.865	29.465	3	5%
			55	100%

Sumber : Data diolah tahun 2018

Dari tabel distribusi frekuensi variabel produktivitas kerja (Y) di atas, maka dapat dibuat grafik histogram produktivitas kerja sebagai berikut :



Gambar IV.1
Grafik Histogram Variabel Produktivitas Kerja

Berdasarkan gambar IV.1, Grafik Histogram di atas, dapat dilihat bahwa frekuensi kelas tertinggi variabel produktivitas kerja terletak pada interval kelas keempat yaitu 23,07-24,66 dengan frekuensi relatif sebesar 25%. Sedangkan frekuensi kelas terendahnya terletak pada kelas ketujuh yaitu 27,87-29,46 dengan frekuensi relatif sebesar 5%.

2. Motivasi Kerja (Variabel X_1)

Data motivasi kerja diperoleh melalui pengisian instrumen penelitian berupa kuesioner yang berisi 21 butir pernyataan dan diisi oleh 55 karyawan di CV. Karya Bersama Cibitung sebagai responden dengan menggunakan skala *Likert*. Instrumen terbagi dalam indikator yaitu motivasi kerja internal dengan sub indikator kebutuhan, tanggung jawab, dan keinginan. Indikator yang kedua yaitu motivasi kerja eksternal dengan sub indikator pujian gaji, dan penghargaan.

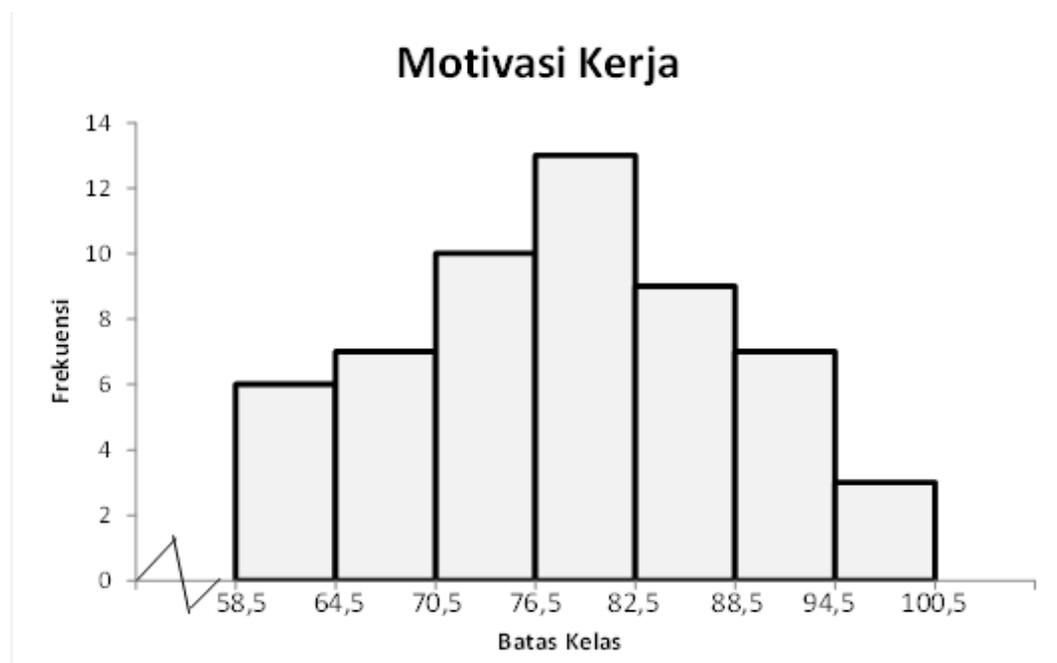
Berdasarkan pengolahan data yang terkumpul, dapat diperoleh skor tertinggi 99 dan skor terendah 59 dengan skor rata-rata motivasi kerja adalah 78,31. Varians (S^2) sebesar 110,810 dan simpangan baku (SD) sebesar 10,527.

Distribusi frekuensi data motivasi kerja dapat dilihat pada tabel di bawah ini, dimana rentang skor sebanyak 40, banyaknya kelas interval 6,74 dibulatkan menjadi 7 dan panjang kelas interval yaitu 5,71 dibulatkan menjadi 6.

Tabel IV.2
Tabel Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja

Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Fr. Absolute	Fr. Relative (%)
59 - 64	58.5	64.5	6	11%
65 - 70	64.5	70.5	7	13%
71 - 76	70.5	76.5	10	18%
77 - 82	76.5	82.5	13	24%
83 - 88	82.5	88.5	9	16%
89 - 94	88.5	94.5	7	13%
95 - 100	94.5	100.5	3	5%
			55	100%

Dari tabel distribusi frekuensi variabel motivasi kerja (X) di atas, maka dapat dibuat grafik histogram motivasi kerja sebagai berikut :



Gambar IV.2
Grafik Histogram Variabel Motivasi Kerja

Berdasarkan gambar IV.2, Grafik Histogram di atas, dapat dilihat bahwa frekuensi kelas tertinggi variabel motivasi kerja terletak pada interval kelas keempat yaitu 77 - 82 dengan frekuensi relatif sebesar 24%. Sedangkan frekuensi kelas terendahnya terletak pada kelas ketujuh yaitu 95 – 100 dengan frekuensi relatif sebesar 5%. Untuk memperoleh gambaran yang lebih jelas dari variabel motivasi kerja, dilakukan analisis deskriptif data berdasarkan indikator, yakni sebagai berikut :

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

Indikator	Item	Skor	N	Total Skor	Mean	Presentase
Motivasi Kerja Internal	2	199	10	2102	210.20	51.19%
	3	212				
	6	216				
	7	202				
	8	218				
	11	215				
	12	206				
	14	210				
	15	208				
	17	216				
Motivasi Kerja Eksternal	1	202	11	2205	200.45	48.81%
	4	204				
	5	196				
	9	202				
	10	199				
	13	199				
	16	205				
	18	200				
	19	207				
	20	196				
	21	195				
Total		4307	21	4307		100%

Berdasarkan perhitungan tabel IV.3 di atas, maka dapat disimpulkan bahwa total hasil rata-rata hitung skor masing-masing indikator dari variabel motivasi kerja (X) yang memiliki skor tertinggi yaitu indikator motivasi kerja internal sebesar 51,19%. Sedangkan hasil rata-rata hitung skor terendah yaitu motivasi kerja eksternal sebesar 48,81%.

Sedangkan data motivasi kerja berdasarkan nilai rata-rata sub indikator adalah sebagai berikut :

Tabel IV.4
Rata-rata Hitung Skor Sub Indikator Motivasi Kerja

Indikator	Sub Indikator	Item	Skor	N	Total Skor	Mean	Presentase
Motivasi Kerja Internal	Kebutuhan	3	212	3	643	214.33	17.37%
		6	216				
		11	215				
	Tanggung Jawab	7	202	4	834	208.50	16.89%
		12	206				
		14	210				
		17	216				
	Keinginan	2	199	3	625	208.33	16.88%
		8	218				
15		208					
Motivasi Kerja Eksternal	Pujian	1	202	3	601	200.33	16.23%
		13	199				
		18	200				
	Gaji	9	202	3	614	204.67	16.58%
		16	205				
		19	207				
	Penghargaan	4	204	5	990	198.00	16.04%
		5	196				
		10	199				
20		196					
21		195					
Total			4307	21	4307		100%

Berdasarkan perhitungan tabel IV.4 di atas, maka dapat disimpulkan bahwa total hasil rata-rata hitung skor masing-masing sub indikator dari variabel motivasi kerja (X) yang memiliki skor tertinggi yaitu sub indikator kebutuhan sebesar 17,37%. Sedangkan hasil rata-rata hitung skor terendah yaitu penghargaan sebesar 16,04%.

3. Budaya Kerja (Variabel X₂)

Data budaya kerja diperoleh melalui pengisian instrumen penelitian berupa kuesioner yang berisi 23 butir pernyataan dan diisi oleh 55 karyawan di CV. Karya Bersama Cibitung sebagai responden dengan menggunakan skala *Likert*. Instrumen variabel budaya kerja terbagi dalam indikator yaitu perilaku dan sikap.

Indikator perilaku pada variabel budaya kerja dikembangkan lagi menjadi sub indikator yaitu rajin, hati-hati, cermat, suka membantu. Indikator sikap pada variabel budaya kerja pun dikembangkan menjadi sub indikator yaitu kesukaan akan kerja.

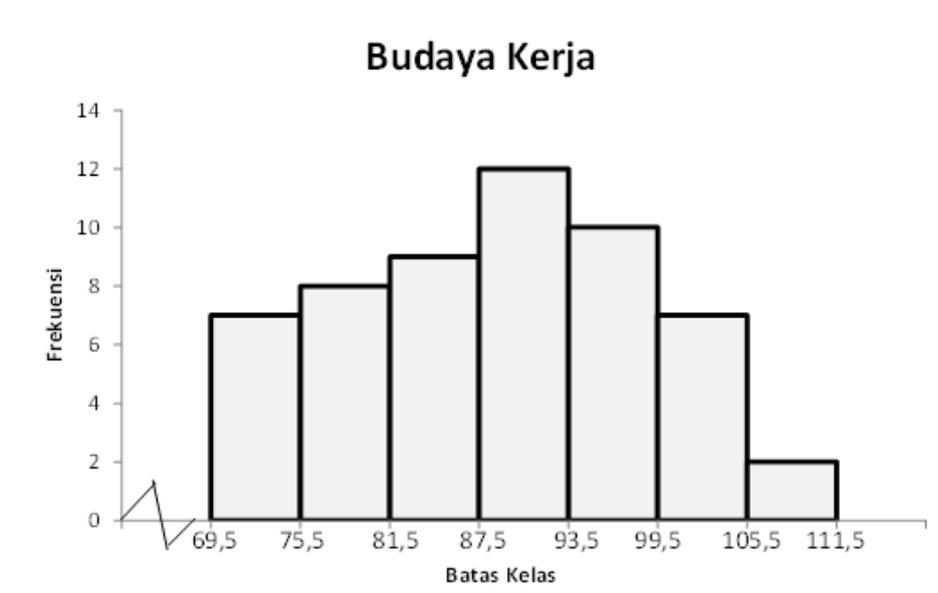
Berdasarkan pengolahan data yang terkumpul, dapat diperoleh skor tertinggi 111 dan skor terendah 70 dengan skor rata-rata budaya kerja adalah 88,53. Varians (S^2) sebesar 106,921 dan simpangan baku (SD) sebesar 10,340.

Distribusi frekuensi data budaya kerja dapat dilihat pada tabel di bawah ini, dimana rentang skor sebanyak 41, banyaknya kelas interval 6,74 dibulatkan menjadi 7 dan panjang kelas interval yaitu 5,86 dibulatkan menjadi 6.

Tabel IV.5
Tabel Distribusi Frekuensi Variabel Budaya Kerja

Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Fr. Absolute	Fr. Relative (%)
70 - 75	69.5	75.5	7	13%
76 - 81	75.5	81.5	8	15%
82 - 87	81.5	87.5	9	16%
88 - 93	87.5	93.5	12	22%
94 - 99	93.5	99.5	10	18%
100 - 105	99.5	105.5	7	13%
106 - 111	105.5	111.5	2	4%
			55	100%

Dari tabel distribusi frekuensi variabel budaya kerja (X) di atas, maka dapat dibuat grafik histogram motivasi kerja sebagai berikut :



Gambar IV.3
Grafik Histogram Variabel Budaya Kerja

Berdasarkan gambar IV.3, Grafik Histogram di atas, dapat dilihat bahwa frekuensi kelas tertinggi variabel budaya kerja terletak pada interval kelas keempat yaitu 88 - 93 dengan frekuensi relatif sebesar 22%. Sedangkan frekuensi kelas terendahnya terletak pada kelas ketujuh yaitu 106 - 111 dengan frekuensi relatif sebesar 4%. Untuk memperoleh gambaran yang lebih jelas dari variabel budaya kerja, dilakukan analisis deskriptif data berdasarkan indikator, yakni sebagai berikut :

Tabel IV.6
Rata-rata Hitung Skor Indikator Budaya Kerja

Indikator	Item	Skor	N	Total Skor	Mean	Presentase
Perilaku	1	215	18	3845	213.61	51.05%
	2	211				
	3	214				
	4	210				
	6	206				
	7	221				
	8	218				
	10	220				
	11	211				
	12	204				
	13	208				
	15	213				
	16	209				
	17	217				
Sikap	5	210	5	1024	204.80	48.95%
	9	206				
	14	199				
	18	211				
	23	198				
Total		4869	23	4869		100%

Berdasarkan perhitungan tabel IV.6 di atas, maka dapat disimpulkan bahwa total hasil rata-rata hitung skor masing-masing indikator dari variabel budaya kerja (X) yang memiliki skor tertinggi yaitu indikator perilaku sebesar 51,05%. Sedangkan hasil rata-rata hitung skor terendah yaitu sikap sebesar 48,95%.

Sedangkan data budaya kerja berdasarkan nilai rata-rata sub indikator adalah sebagai berikut :

Tabel IV.7
Rata-rata Hitung Skor Sub Indikator Budaya Kerja

Indikator	Sub Indikator	Item	Skor	N	Total Skor	Mean	Presentase
Perilaku	Rajin	1	215	4	863	215.75	20.37%
		10	220				
		17	217				
		19	211				
	Hati-hati	2	211	5	1053	210.60	19.88%
		6	206				
		11	211				
		15	213				
		20	212				
	Cermat	3	214	5	1084	216.80	20.47%
		7	221				
		12	204				
		21	218				
		22	227				
	Suka Membantu	4	210	4	845	211.25	19.94%
		8	218				
13		208					
16		209					
Sikap	Kesukaan akan kerja	5	210	5	1024	204.80	19.34%
		9	206				
		14	199				
		18	211				
		23	198				
Total			4869	23	4869		100%

Berdasarkan perhitungan tabel IV.7 di atas, maka dapat disimpulkan bahwa total hasil rata-rata hitung skor masing-masing sub indikator dari variabel budaya kerja (X) yang memiliki skor tertinggi yaitu sub indikator cermat sebesar 20,47%. Sedangkan hasil rata-rata hitung skor terendah yaitu kesukaan akan kerja sebesar 19,34%.

B. Pengujian Hipotesis

1. Uji Persyaratan Analisis

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Penelitian ini menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* untuk menguji normalitas data dengan tingkat signifikansi 5% atau 0,05. Kriteria pengujian dengan uji statistik *Kolmogorov-Smirnov* yaitu jika signifikansi $> 0,05$, maka H_0 ditolak artinya data berdistribusi normal. Hasil output perhitungan uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov* menggunakan SPSS 24.0 adalah sebagai berikut :

Tabel IV.8
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

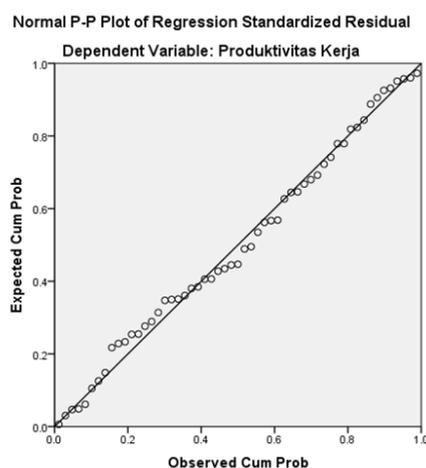
		Produktivitas Kerja	Motivasi Kerja	Budaya Kerja
N		55	55	55
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	23.2904	78.31	88.53
	Std. Deviation	2.65888	10.527	10.340
Most Extreme Differences	Absolute	.087	.059	.087
	Positive	.087	.059	.087
	Negative	-.069	-.058	-.080
Test Statistic		.087	.059	.087
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}	.200 ^{c,d}	.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan hasil pengujian di atas, maka dapat diketahui nilai produktivitas kerja (Y), motivasi kerja (X1), budaya kerja (X2) dan signifikansi residual adalah 0,200 yang semuanya lebih dari 0,05 maka data H_0 diterima yang artinya data berdistribusi normal. Dapat disimpulkan bahwa penelitian ini dapat digunakan dalam analisis selanjutnya dengan menggunakan metode statistik.

Selain menggunakan uji *Kolmogrov-Smirnov*, pengujian normalitas juga dapat dilihat melalui normal probability plot. Kriteria pengujiannya yaitu jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal, maka H_0 diterima, artinya data berdistribusi normal. Namun sebaliknya, jika data menyebar jauh dari garis diagonal maka H_0 ditolak,

artinya data tidak berdistribusi normal. berikut ini merupakan hasil output yang berupa uji normal probability plot menggunakan SPSS.



Gambar IV.4
Grafik Normal P-Plot Of Regression

Berdasarkan gambar di atas, dapat diketahui bahwa data menyebar sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan H_0 diterima, artinya data berdistribusi normal dan model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah regresi yang digunakan linear atau tidak secara signifikan. Pengujian linearitas dapat dilihat dari hasil output *Test of Linearity* pada taraf signifikansi 0,05 pada SPSS 24.0.

Tabel IV.9
Hasil Uji Linearitas X_1 dengan Y

ANOVA Table

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Produktivitas Kerja * Motivasi Kerja	Between Groups	(Combined)	282.516	26	10.866	3.066	.002
		Linearity	180.747	1	180.747	50.994	.000
		Deviation from Linearity	101.769	25	4.071	1.148	.359
	Within Groups	99.246	28	3.544			
	Total	381.761	54				

Berdasarkan perhitungan di atas, tabel ANOVA dapat diketahui bahwa signifikansi pada *deviation from linearity* untuk variabel X_1 dan Y adalah sebesar 0,359. Hal ini menyatakan bahwa asumsi linearitas antara motivasi kerja terhadap produktivitas kerja terpenuhi atau mempunyai hubungan yang linear karena taraf signifikansi $> 0,05$.

Berdasarkan tabel ANOVA di atas signifikansi pada *linearity* untuk variabel X_1 dan Y sebesar 0,000, artinya linearitas antara motivasi kerja terhadap produktivitas kerja terpenuhi karena taraf signifikansi $< 0,05$.

Tabel IV.10
Hasil Uji Linearitas X_2 dengan Y

ANOVA Table

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Produktivitas Kerja * Budaya Kerja	Between Groups	(Combined)	295.126	27	10.931	3.407	.001
		Linearity	167.227	1	167.227	52.116	.000
		Deviation from Linearity	127.898	26	4.919	1.533	.138
	Within Groups		86.636	27	3.209		
	Total		381.761	54			

Berdasarkan perhitungan di atas, tabel ANOVA dapat diketahui bahwa signifikansi pada *deviation from linearity* untuk variabel X_2 dan Y adalah sebesar 0,138. Hal ini menyatakan bahwa asumsi linearitas antara budaya kerja terhadap produktivitas kerja terpenuhi atau mempunyai hubungan yang linear karena taraf signifikansi $> 0,05$.

Berdasarkan tabel ANOVA di atas signifikansi pada *linearity* untuk variabel X_2 dan Y sebesar 0,000, artinya linearitas antara budaya kerja terhadap produktivitas kerja terpenuhi karena taraf signifikansi $< 0,05$.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan linear antar variabel independent dalam model regresi. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah pada uji multikolinearitas. Pada uji multikolinearitas ini yang dilihat adalah nilai *variance inflation factor* (VIF), dimana jika VIF kurang dari 10, maka variabel tersebut tidak ada masalah multikolinearitas.

Tabel IV.11
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Motivasi Kerja	.622	1.608
	Budaya Kerja	.622	1.608

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Berdasarkan perhitungan pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai *Tolerance* 0,622 yang berarti lebih dari 0,1 dan nilai *variance inflation faktor* (VIF) yaitu sebesar 1,608 yang berarti kurang dari 10. Maka dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak ditemukan masalah multikolinearitas.

b. Uji Heteroskeditas

Uji heteroskeditas merupakan keadaan dimana terjadi ketidaksamaan varian dari residual untuk semua model regresi. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah heteroskeditas.

Untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas dapat menggunakan uji *Glesjer* dengan mengabsolutkan nilai residual dan melihat pola nilai signifikansi. Jika nilai signifikansi lebih besar daripada 0,05 maka dapat disimpulkan tidak adanya masalah heteroskedastisitas. Berikut ini adalah tabel dari hasil uji heteroskedastisitas.

Tabel IV.12
Hasil Uji Heteroskedastisitas
(Uji *Glesjer*)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.049	1.323		-.037	.970
	Motivasi Kerja	.016	.018	.153	.884	.381
	Budaya Kerja	.002	.018	.023	.130	.897

a. Dependent Variable: RES2

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi variabel motivasi kerja sebesar $0,381 > 0,05$ dan signifikansi variabel budaya kerja sebesar $0,897 > 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima karena nilai signifikansi lebih dari 0,05, artinya dalam model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Persamaan Regresi Berganda

Tabel IV.13
Hasil Persamaan Regresi Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	5.610	2.200		2.550	.014
	Motivasi Kerja	.114	.029	.452	3.898	.000
	Budaya Kerja	.099	.030	.384	3.311	.002

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Nilai-nilai untuk persamaan regresi dapat dilihat pada tabel di atas sehingga dapat diperoleh persamaan sebagai berikut :

$$\hat{Y} = 5,610 + 0,114X_1 + 0,099X_2$$

Berdasarkan tabel koefisien di atas, nilai konstanta sebesar 5,610, artinya jika motivasi kerja dan budaya kerja nilainya 0, maka produktivitas kerja nilainya adalah 5,610.

Nilai koefisien (b1) sebesar 0,114 artinya jika budaya kerja nilainya tetap dan motivasi kerja mengalami kenaikan 1 poin, maka produktivitas kerja akan meningkat sebesar 0,114 dengan konstanta 5,610 dengan asumsi variabel independent lainnya tetap. Koefisien bernilai positif artinya terdapat pengaruh positif antara motivasi kerja terhadap produktivitas kerja, semakin tinggi motivasi kerja maka akan semakin tinggi produktivitas kerjanya.

Nilai koefisien (b2) sebesar 0,099 artinya jika motivasi kerja nilainya tetap dan budaya kerja mengalami kenaikan 1 poin, maka

produktivitas kerja akan meningkat sebesar 0,099 dengan konstanta 5,610 dengan asumsi variabel independent lainnya tetap. Koefisien bernilai positif artinya terdapat pengaruh positif antara budaya kerja terhadap produktivitas kerja, semakin baik budaya kerja maka akan semakin tinggi produktivitas kerjanya.

4. Pengujian Hipotesis

a. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen, apakah pengaruhnya signifikan atau tidak. Di bawah ini merupakan hasil perhitungan uji F dengan menggunakan SPSS, adalah sebagai berikut :

Tabel IV.14
Anova (Uji F)

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	215.742	2	107.871	33.787	.000^b
	Residual	166.019	52	3.193		
	Total	381.761	54			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Budaya Kerja, Motivasi Kerja

Berdasarkan tabel di atas, F_{hitung} sebesar 33,787 sedangkan besarnya F_{tabel} yang dapat dilihat pada tabel statistik pada signifikansi 5% atau 0,05 dimana $df_1=k-1$ atau $3-1=2$, dan $df_2=n-k-1$ atau $55-2-1=52$. Maka didapat F_{tabel} adalah 3,18.

Dapat diketahui $F_{hitung} 33,787 > F_{tabel} 3,18$, artinya H_0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan motivasi kerja dan budaya kerja secara serentak berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

b. Uji t

Uji t untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen, apakah pengaruhnya signifikan atau tidak. Di bawah ini merupakan hasil dari uji t, yaitu sebagai berikut :

Tabel IV.15
Anova (Uji t)

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.610	2.200		2.550	.014
	Motivasi Kerja	.114	.029	.452	3.898	.000
	Budaya Kerja	.099	.030	.384	3.311	.002

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Berdasarkan tabel uji t di atas, dapat diperoleh t_{tabel} dari tabel statistik pada signifikansi 5% atau 0,05 dengan $df=55-2-1=52$, maka di dapat t_{tabel} sebesar 1,675. Dapat diketahui bahwa t_{hitung} dari motivasi kerja sebesar $3,898 > t_{tabel} 1,675$. Jadi H_0 ditolak, kesimpulannya yaitu motivasi kerja mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap produktivitas kerja. selain itu berdasarkan hasil output uji t di atas,

dapat diketahui bahwa t_{hitung} dari budaya kerja sebesar $3,311 > t_{tabel}$ 1,675. Jadi H_0 ditolak, kesimpulannya yaitu budaya kerja mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap produktivitas kerja.

5. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan suatu model menerangkan variasi variabel dependen.

Tabel IV.16
Tabel Summary (Koefisien Determinasi)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.752 ^a	.565	.548	1.78681

a. Predictors: (Constant), Budaya Kerja, Motivasi Kerja

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa R^2 adalah 0,565. Jadi kemampuan dari variabel motivasi kerja dan budaya kerja untuk menjelaskan produktivitas kerja secara simultan yaitu 56,5%, sedangkan sisanya sebesar 43,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

C. Pembahasan

Berdasarkan uji persyaratan analisis data yang telah dilakukan dalam penelitian ini, menunjukkan bahwa data telah berdistribusi normal dan memiliki hubungan linear, dengan demikian data dalam penelitian ini dapat dipergunakan dalam analisis yang lebih lanjut.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, diperoleh model persamaan regresi berganda yaitu $Y = 5,610 + 0,114X_1 + 0,099X_2$ artinya nilai koefisien (b1) sebesar 0,114 artinya jika budaya kerja nilainya tetap dan motivasi kerja mengalami kenaikan 1 poin, maka produktivitas kerja akan meningkat sebesar 0,114 dengan konstanta 5,610 dengan asumsi variabel independent lainnya tetap. Koefisien bernilai positif artinya terdapat pengaruh positif antara motivasi kerja terhadap produktivitas kerja, semakin tinggi motivasi kerja maka akan semakin tinggi produktivitas kerjanya.

Nilai koefisien (b2) sebesar 0,099 artinya jika motivasi kerja nilainya tetap dan budaya kerja mengalami kenaikan 1 poin, maka produktivitas kerja akan meningkat sebesar 0,099 dengan konstanta 5,610 dengan asumsi variabel independent lainnya tetap. Koefisien bernilai positif artinya terdapat pengaruh positif antara budaya kerja terhadap produktivitas kerja, semakin baik budaya kerja maka akan semakin tinggi produktivitas kerjanya.

Lalu diketahui uji hipotesis dengan uji F dengan $F_{hitung} 33,787 > F_{tabel} 3,18$, artinya H_0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan motivasi kerja dan budaya kerja secara serentak berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Kemudian untuk uji t diketahui bahwa t_{hitung} dari motivasi kerja sebesar $3,898 > t_{tabel} 1,675$. Jadi H_0 ditolak, kesimpulannya yaitu motivasi kerja mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap produktivitas

kerja. selain itu berdasarkan hasil output uji t di atas, dapat diketahui bahwa t_{hitung} dari budaya kerja sebesar $3,311 > t_{tabel} 1,675$. Jadi H_0 ditolak, kesimpulannya yaitu budaya kerja mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap produktivitas kerja.

Berdasarkan hasil penelitian regresi berganda, secara bersama-sama pengaruh motivasi kerja dan budaya kerja terhadap produktivitas kerja diperoleh koefisien determinasi dengan melihat nilai R^2 adalah 0,565. Jadi kemampuan dari variabel motivasi kerja dan budaya kerja untuk menjelaskan produktivitas kerja secara simultan yaitu 56,5%, sedangkan sisanya sebesar 43,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Dari beberapa teori yang ada dan berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka dapat dipahami bahwa semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi produktivitas kerjanya. Sebaliknya semakin rendah motivasi kerja maka semakin rendah produktivitas kerja. Selain itu semakin baik budaya kerja maka akan semakin tinggi produktivitas kerja. dan sebaliknya semakin buruk budaya kerja maka akan semakin buruk produktivitas kerjanya. Secara bersamaan, motivasi kerja yang tinggi dan budaya kerja yang baik maka produktivitas kerjanya akan tinggi. Sebaliknya motivasi kerja yang rendah dan budaya kerja yang buruk maka produktivitas kerjanya akan rendah.

Pada kenyataannya setelah dilakukan penelitian di CV. Karya Bersama Cibitung produktivitas kerja yang rendah dipengaruhi oleh motivasi kerja yang rendah dan budaya kerja yang kurang baik. Masih

banyak karyawan yang malas dan kurang bersemangat dalam melaksanakan pekerjaannya. Budaya kerja disana membuktikan bahwa para pekerja banyak yang tidak mematuhi aturan perusahaan.

Berdasarkan total hasil rata-rata hitung skor masing-masing indikator dari variabel motivasi kerja (X) yang memiliki skor tertinggi yaitu indikator motivasi kerja internal sebesar 51,19%. Sedangkan hasil rata-rata hitung skor terendah motivasi kerja yaitu motivasi kerja eksternal.

Lalu melihat total hasil rata-rata hitung skor masing-masing indikator dari variabel budaya kerja yang memiliki skor tertinggi yaitu indikator perilaku sebesar 51,05%. Sedangkan hasil rata-rata hitung skor terendah yaitu sikap sebesar 48,95%.

Dalam penelitian ini, peneliti menyadari adanya kekurangan yang menyebabkan tingkat keakuratan penelitian ini tidak sepenuhnya mutlak. Adanya keterbatasan-keterbatasan yang peneliti alami dalam meneliti, adalah sebagai berikut:

1. Variabel terikat yaitu produktivitas kerja tidak selalu dipengaruhi oleh motivasi kerja dan budaya kerja tetapi juga dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh peneliti.
2. Hasil dipenelitian hanya berlaku di CV. Karya Bersama Cibitung, tidak dapat digeneralisasikan di perusahaan lain, karena setiap respondennya memiliki karakteristik yang berbeda.

3. Keterbatasan waktu, tenaga dan biaya dalam menyelesaikan penelitian ini.
4. Sampel penelitian masih sedikit dan sangat terbatas di kalangan para karyawan CV. Karya Bersama divisi Produksi, maka data mungkin dianggap kurang representatif.

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan uraian, analisis, interpretasi data dan pengolahan data statistik untuk menguji pengaruh motivasi kerja dan budaya kerja terhadap produktivitas kerja pada karyawan di CV. Karya Bersama Cibitung, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Produktivitas kerja adalah hasil perbandingan antara keluaran (Output) dengan masukan (Input) pada ukuran waktu tertentu melalui suatu proses produksi yang menunjukkan kualitas yang sama atau meningkat dengan dukungan sumber daya manusia di dalam perusahaan tersebut.
2. Motivasi kerja adalah keinginan yang terdapat pada karyawan, baik yang berasal dari dalam maupun dari luar diri karyawan untuk memuaskan kebutuhan-kebutuhan serta untuk mendorong melaksanakan pekerjaan secara maksimal.
3. Budaya Kerja adalah sikap dan perilaku yang dilakukan berulang-ulang oleh karyawan dalam suatu organisasi yang menjadi kebiasaan dan menumbuhkan keyakinan atas dasar nilai-nilai yang diyakini dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan.
4. Berdasarkan uji koefisien determinasi dapat disimpulkan bahwa kontribusi yang diberikan dari variabel motivasi kerja dan budaya kerja untuk

menjelaskan produktivitas kerja sebesar 56,5% sedangkan sisanya sebesar 43,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

5. Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara motivasi kerja dan produktivitas kerja dilihat dari t_{hitung} dari motivasi kerja $(3,898) > t_{tabel}$ $(1,675)$. Artinya jika motivasi kerja tinggi, maka produktivitas kerja juga tinggi, dan sebaliknya jika motivasi kerja rendah, maka produktivitas kerja juga akan rendah.
6. Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara budaya kerja dan produktivitas kerja dilihat dari t_{hitung} dari budaya kerja $(3,311) > t_{tabel}$ $(1,675)$. Artinya jika budaya kerja tinggi, maka produktivitas kerja juga tinggi, dan sebaliknya jika budaya kerja rendah, maka produktivitas kerja juga akan rendah.
7. Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara motivasi kerja dan budaya kerja terhadap produktivitas kerja dilihat dari f_{hitung} $(33,787) > f_{tabel}$ $(3,18)$. Artinya jika motivasi kerja tinggi dan budaya kerja baik, maka produktivitas kerja juga tinggi, dan sebaliknya jika motivasi kerja rendah dan budaya kerja buruk, maka produktivitas kerja juga akan rendah.

B. Implikasi

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan sebelumnya bahwa terdapat hubungan yang positif antara motivasi kerja dan budaya kerja terhadap produktivitas kerja pada karyawan di CV. Karya Bersama. Oleh karena itu, berdasarkan hasil penelitian implikasi yang diperoleh adalah motivasi kerja dan budaya kerja merupakan faktor yang mempengaruhi tinggi

rendahnya produktivitas kerja pada karyawan. Sehingga perusahaan harus mampu meningkatkan motivasi kerja dan budaya kerja setiap karyawannya.

Produktivitas kerja pada karyawan CV. Karya Bersama tidak hanya dipengaruhi oleh motivasi kerja dan budaya kerja, tetapi masih banyak faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhinya. Namun penelitian ini membuktikan secara empiris bahwa motivasi kerja dan budaya kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja pada karyawan.

Berdasarkan pengolahan data, hal penting yang sangat perlu diperhatikan agar produktivitas kerja tetap tinggi adalah dengan meningkatkan kerja sama antar karyawan dan tidak memberikan pekerjaan yang berlebihan dengan waktu yang singkat untuk memenuhi target produksi di CV. Karya Bersama Cibitung.

C. Saran

Berdasarkan kesimpulan serta implikasi di atas, maka peneliti menyampaikan saran-saran yang diharapkan dapat menjadi bahan masukan yang bermanfaat, antara lain :

1. Perusahaan hendaknya mampu memunculkan suasana kerja yang menyenangkan, menantang dan membangkitkan motivasi kerja sehingga akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan sebaik mungkin dan sesuai tujuan perusahaan.
2. Karyawan hendaknya bersungguh-sungguh dalam mengerjakan pekerjaan yang mereka dapatkan, karena dengan melakukan pekerjaan yang baik dan

memiliki motivasi kerja yang tinggi akan berdampak dengan prestasi dan apresiasi yang akan mereka dapat dari perusahaan.

3. Bagi peneliti lain yang ingin mengetahui lebih dalam mengenai produktivitas kerja diharapkan dapat meneliti faktor-faktor lain yang dapat berhubungan produktivitas kerja sehingga penelitian selanjutnya lebih bermanfaat.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdus, Salam. **Manajemen Insani Dalam Bisnis**. Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2014.
- Adolf Henry. **Jurnal Psikologi**, Vol. 2, No.2, Juni 2009.
- Aldri Frinaldi, “**Budaya Kerja Galie: Studi Kasus Budaya Kerja Kalangan PNS Etnik Minangkabau di Kab Pasaman barat**”, Vol. XI, No. 2, Tahun 2012.
- Arikunto, Suharsimi. **Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan**. Jakarta: Bumi Aksara, 2006.
- As’ad M. **Psikologi industri, Seri Umum Sumber Daya Manusia**. Edisi 4. Liberty. Yogyakarta: 2006.
- B. Siswanto Sastrohadiwiryono. **Manajemen Tenaga Kerja Indonesia**. Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2007.
- Craig C. Pinder. **Work Motivation In Organizational Behavior**. New York: Psychology Press, 2008.
- Daniel W. Osborn. **11 Tip Membangkitkan Motivasi Karyawan**. Jakarta: PT Prestasi Pustakaraya, 2007.
- Dedi Kurniawan, A, Rahman Lubis, dan Muhammad Adam. **Jurnal Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala**. Vol. 1, No. 1, ISSN : 2302-0199. Agustus 2012.
- Endo Wijaya Kartika. **Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan**. vol.12 No.1, Maret 2010, ISSN: 100-112.
- Hamzah B. Uno. **Teori Motivasi dan Pengukurannya**. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2010.
- Hartatik, Puji Indah. **Buku Praktis Mengembangkan SDM**. Yogyakarta: Laksana 2014.
- Hasibuan, Malayu S.P, **Organisasi dan Motivasi**. Jakarta: Bumi Aksara, 2008.
- Heri Susanto dan Nuraini aisyah. **Jurnal Magistra**. No. 74, ISSN: 0215-9511, Desember 2010.
- Kadarisman, M. **Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Rajawali Pers, 2012.
- Mahmud. **Metode Penelitian Pendidikan**. Bandung: CV Pioner Jaya, 2011.
- Mangkunegara, Prabu Anwar. **Sumber Daya Manusia Perusahaan**. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2006.

- Moeheriono, M.Si. **Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi**. Jakarta: PT Raja Grafindo, 2012.
- Mulyanto, Sindu dkk. **Panduan Lengkap Supervisi Dikarya Perspektif Syariah**. Jakarta: PT Elek Media Komputindo, 2006.
- Priyanto, Duwi. **Analisis Korelasi, regresi, dan Multivariate dengan SPSS**. Yogyakarta: Gava Media, 2013.
- Ridwan Purnama. **Jurnal Strategic**. Volume 7 Nomor 14, September 2008.
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. **Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan**. Jakarta: Raja Grafindo, 2009.
- Roni Faslah. **Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis**. ISSN:2302-2663, 2013.
- Sedamaryanti. **Tata Kerja dan Produktivitas Kerja**. Bandung: Mandar Maju, 2009.
- Sedarmayanti. **Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil**. Bandung: PT Refika Aditama, 2013.
- Setiawan, Toni MM. **Manajemen Sumber Daya Manusia : Kinerja, Motivasi, Kepuasan Kerja dan produktivitas**. Jakarta: Platinum, 2012.
- Siagian, Sondang P. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2008.
- Sindu Mulyanto, dkk. **Panduan lengkap supervisi dikarya perspektif syariah**. Jakarta: PT Elek media komputindo, 2006.
- Sugiyono. Metode **Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)**. Bandung: Penerbit Alfabeta, 2011.
- Sulaiman, M dan Aizuddinnur Zakaria. **Jejak Bisnis Rasul**. Malaysia: PTS Profesional Publishing, 2010.
- Sulistiyani, Ambar teguh, dan rosidah. **Manajemen sumber daya manusia konsep, teori dan pengembangan dalam konteks organisasi publik**. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2009.
- Sunyoto, Danang. **Teori, kuesioner, analisis data sumber daya manusia**. Yogyakarta: CAPS, 2012.
- Sutrisno, Edi. **Manajemen Sumber Daya Manusia: Edisi Pertama**. Jakarta: Kencana 2009.
- Suwatno dan Donni Juni Priansa. **Manajamen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis**. Bandung: Alfabeta, 2011.

- Tjiptoherijanto, Prijono dan Laila Nagib. **Pengembangan Sumber Daya Manusia: diantara peluang dan tantangan**. Jakarta: LIPI, 2008.
- Umam, Khaerul. **Manajemen Organisasi**. Bandung: Pustaka Setia, 2012.
- Umi Latifah dan Sri Haryani. **Jurnal Telaah Bisnis**. Volume 15 Nomor 2, Desember 2014.
- Usman, Husain. **Manajemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan**. Jakarta: PT. Bumi Aksara 2009.
- Wibowo. **Manajemen Kinerja**. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008.
- Yulasma. **Jurnal EKOBISTEK Fakultas Ekonomi**. Volume 4 Nomor 2, Oktober 2015, ISSN: 2301-5268.
- Yulfita'Aini. **Jurnal Ilmiah Cano Ekonomos**, Vol.2.No.1 Januari 2013.
- Yuniarsih, Tjutju dan Suwanto. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. (Bandung: Alfabeta, 2011.
- Zainal Mustafa Eq. **Jurnal Kajian Bisnis dan Manajemen**. Vol. 9 No. 2, Juni 2007.

Lampiran 1 Surat Permohonan Izin Penelitian Untuk Skripsi



KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA

Kampus Universitas Negeri Jakarta, Jalan Rawamangun Muka, Jakarta 13220
 Telepon/Faximile : Rektor : (021) 4893854, PRI : 4895130, PR II : 4893918, PR III : 4892926, PR IV : 4893982
 BUK : 4750930, BAKHUM : 4759081, BK : 4752180
 Bagian UHT : Telepon, 4893726, Bagian Keuangan : 4892414, Bagian Kepegawaian : 4890536, Bagian Humas : 4898486
 Laman : www.unj.ac.id

Building
Future
Leaders

Nomor : 3719/UN39.12/KM/2017

23 Oktober 2017

Lamp. : -

Hal : Permohonan Izin Mengadakan Penelitian
untuk Penulisan Skripsi

Yth. Kepala Bagian CV Karya Bersama
Villa Mutiara Jaya Blok MB1 No.9-10 Cibitung
Warajaya, Bekasi 17520

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

Nama : **Ayuningtyas**
 Nomor Registrasi : 8105141440
 Program Studi : Pendidikan Ekonomi
 Fakultas : Ekonomi Universitas Negeri Jakarta
 No. Telp/HP : 087865175651

Dengan ini kami mohon diberikan ijin mahasiswa tersebut, untuk dapat mengadakan penelitian guna mendapatkan data yang diperlukan dalam rangka penulisan skripsi dengan judul :

"Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan"

Atas perhatian dan kerjasama Saudara, kami sampaikan terima kasih.

Kepala Biro Akademik, Kemahasiswaan,
dan Hubungan Masyarakat



Woro Sasmoyo, SH
NIP. 196304031985102001

Tembusan :

1. Dekan Fakultas Ekonomi
2. Koordinator Prodi Pendidikan Ekonomi

Lampiran 2 Surat Keterangan Telah Melaksanakan Penelitian



CV.KARYA BERSAMA
 UKM Mitra Yayasan Dharma Bhakti Astra
 Villa Mutiara Jaya Blok MB 1 No.09-10 Cibitung - Bekasi
 Telp. (021) 88394132 Fax. (021) 88394058
 www.sarungtangankulit.net
 www.produzensarungtangan.com
 www.sarungtangan.net

UKM MITRA



Yayasan Dharma Bhakti Astra

Email : info@sarungtangankulit.net | admin@sarungtangankulit.net | marketing@sarungtangankulit.net

Dengan ini kami menyatakan bahwa :

Nama	: Ayuningtyas
Fakultas	: Ekonomi
Jurusan	: Ekonomi dan administrasi
Asal Perguruan Tinggi	: Universitas Negeri Jakarta
No. Registrasi	: 8105141440
Semester	: 7 (Tujuh)

Telah melaksanakan penelitian di CV. Karya Bersama dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di CV. Karya Bersama Cibitung”.

Demikian surat keterangan ini kami buat dengan sebenar-benarnya dan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Bekasi, 10 Januari 2018
 CV. Karya Bersama



Maulana Yusuf
 Direktur Utama

Lampiran 3 Surat Pengantar Penyebaran Kuesioner Uji Coba

Bekasi, November 2017

Kepada Yth.
Bapak/Ibu Karyawan
CV. Karya Bersama
Cibitung

Perihal : Pengisian Kuesioner Uji Coba Penelitian

Dengan Hormat,

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Ayuningtyas

No. Registrasi : 8105141440

Saya mahasiswi Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta (UNJ).
Saya meminta kesediannya untuk mengisi kuesioner yang saya ajukan dalam rangka memperoleh data yang diperlukan guna penyusunan skripsi yang berjudul "Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di CV. Karya Bersama Cibitung".

Informasi yang diberikan dengan sebenarnya sangat membantu kelancaran penelitian ini. Jawaban yang Bapak/Ibu berikan akan dijamin kerahasiaannya.

Atas kesediaan Bapak/Ibu yang telah menyumbangkan waktu untuk mengisi kusioner penelitian ini saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya,

Ayuningtyas

Lampiran 4 Kuesioner Uji Coba Motivasi Kerja

KUESIONER UJI COBA MOTIVASI KERJA

Identitas Responden :

No. Responden : (diisi oleh peneliti)
 Nama :
 Divisi :

Petunjuk Pengisian :

- Berilah tanda *check list* (\checkmark) pada jawaban yang sesuai menurut Anda !
- Untuk setiap pernyataan hanya diberikan satu jawaban yaitu :
SS : Sangat Setuju **TS** : Tidak Setuju
S : Setuju **ST** : Sangat Tidak Setuju
RR : Ragu – ragu

NO.	PERNYATAAN	SS	S	RR	TS	STS
1.	Saya terdorong untuk bekerja lebih giat pada saat memperoleh pujian dari oranglain.					
2.	Saya merasa puas atas pekerjaan yang telah dikerjakan.					
3.	Tuntutan kehidupan sehari-hari membuat saya bekerja dengan maksimal.					
4.	Saya tidak bersemangat dalam memenuhi kebutuhan hidup.					
5.	Saya merasa tidak adanya transparansi dalam pemberian penghargaan.					
6.	Penghargaan yang diterima dapat membantu kebutuhan hidup.					
7.	Saya ingin berpartisipasi dalam setiap kegiatan perusahaan.					

NO.	PERNYATAAN	SS	S	RR	TS	STS
8.	Terpenuhinya kebutuhan sehari-hari meningkatkan semangat kerja.					
9.	Saya menghindari pekerjaan yang sulit.					
10.	Saya ingin lebih berhasil dari karyawan lainnya.					
11.	Gaji yang diberikan tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup.					
12.	Penghargaan yang saya terima memotivasi saya dalam bekerja					
13.	Saya bekerja keras untuk mendapatkan kehidupan yang lebih layak.					
14.	Saya bertanggung jawab atas tugas yang diberikan oleh atasan.					
15.	Saya tidak membutuhkan pujian dari oranglain.					
16.	Tugas yang diberikan oleh atasan sering tidak tercapai.					
17.	Saya ingin lebih profesional dalam bekerja.					
18.	Gaji yang diberikan membuat saya giat dalam bekerja.					
19.	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan baik.					
20.	Pujian dari atasan membuat saya terdorong untuk bekerja lebih giat.					
21.	Penghasilan yang diberikan atasan sudah sesuai dengan pekerjaan saya.					
22.	Penghargaan atas prestasi yang saya kerjakan membuat saya malas bekerja.					
23.	Saya tidak mendapatkan penghargaan atas pekerjaan yang telah dikerjakan.					

Lampiran 5 Kuesioner Uji Coba Budaya Kerja

KUESIONER UJI COBA BUDAYA KERJA

Identitas Responden :

No. Responden : (diisi oleh peneliti)
 Nama :
 Divisi :

Petunjuk Pengisian :

3. Berilah tanda *check list* (✓) pada jawaban yang sesuai menurut Anda !
4. Untuk setiap pernyataan hanya diberikan satu jawaban yaitu :
- SS** : Sangat Setuju **TS** : Tidak Setuju
S : Setuju **ST** : Sangat Tidak Setuju
RR : Ragu – ragu

NO.	PERNYATAAN	SS	S	RR	TS	STS
1.	Saya dapat melaksanakan tugas tepat waktu					
2.	Saya bekerja sesuai dengan prosedur yang telah ditentukan					
3.	Saya memeriksa kelengkapan peralatan sebelum mengerjakan pekerjaan					
4.	Saya berusaha memberi masukan pada teman yang mengalami kesulitan kerja					
5.	Bekerja bukanlah keterpaksaan untuk semata-mata menjaga kelangsungan hidup					
6.	Saya berusaha untuk dapat mencapai target perusahaan.					
7.	Saya berusaha menghindari kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan					
8.	Saya mengamati kembali pekerjaan yang telah dikerjakan					

NO.	PERNYATAAN	SS	S	RR	TS	STS
9.	Saya sanggup membantu pekerjaan teman					
10.	Saya merasakan kepuasan dalam bekerja, melebihi kegiatan lainnya					
11.	Saya senang datang terlambat.					
12.	Saya meninggalkan pekerjaan pada saat jam bekerja.					
13.	Saya kurang teliti dalam melaksanakan pekerjaan.					
14.	Saya berfikir karyawan tidak perlu menyumbangkan ide					
15.	Saya terpaksa melakukan pekerjaan ini.					
16.	Saya melaksanakan pekerjaan dengan hati-hati.					
17.	Saya berusaha meningkatkan kualitas kerja.					
18.	Saya bersedia menggantikan teman yang berhalangan hadir.					
19.	Saya senang menunda pekerjaan.					
20.	Saya merasa nyaman dengan pekerjaan yang diberikan					
21.	Saya merasa malas dalam melaksanakan pekerjaan.					
22.	Saya tidak memperhatikan keselamatan diri pada saat bekerja					
23.	Hasil kerja saya kurang sesuai dengan standar perusahaan					
24.	Saya acuh dengan pekerjaan oranglain.					
25.	Setiap tugas saya kerjakan dengan seksama.					
26.	Pekerjaan yang diberikan tidak sesuai dengan latar pendidikan yang dimiliki					

Lampiran 6 Surat Pengantar Penyebaran Kuesioner Final

Bekasi, Desember 2017

Kepada Yth.
Bapak/Ibu Karyawan
CV. Karya Bersama
Cibitung

Perihal : Pengisian Kuesioner Penelitian

Dengan Hormat,

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Ayuningtyas

No. Registrasi : 8105141440

Saya mahasiswi Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta (UNJ).

Saya meminta kesediannya untuk mengisi kuesioner yang saya ajukan dalam rangka memperoleh data yang diperlukan guna penyusunan skripsi yang berjudul "Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di CV. Karya Bersama Cibitung".

Informasi yang diberikan dengan sebenarnya sangat membantu kelancaran penelitian ini. Jawaban yang Bapak/Ibu berikan akan dijamin kerahasiaannya.

Atas kesediaan Bapak/Ibu yang telah menyumbangkan waktu untuk mengisi kusioner penelitian ini saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya,

Ayuningtyas

Lampiran 7 Kuesioner Final Motivasi Kerja

KUESIONER FINAL MOTIVASI KERJA

Identitas Responden :

No. Responden : (diisi oleh peneliti)
 Nama :
 Divisi :

Petunjuk Pengisian :

5. Berilah tanda *check list* (✓) pada jawaban yang sesuai menurut Anda !
6. Untuk setiap pernyataan hanya diberikan satu jawaban yaitu :
- SS** : Sangat Setuju **TS** : Tidak Setuju
S : Setuju **ST** : Sangat Tidak Setuju
RR : Ragu – ragu

NO.	PERNYATAAN	SS	S	RR	TS	STS
1.	Saya terdorong untuk bekerja lebih giat pada saat memperoleh pujian dari oranglain.					
2.	Saya merasa puas atas pekerjaan yang telah dikerjakan.					
3.	Saya tidak bersemangat dalam memenuhi kebutuhan hidup.					
4.	Saya merasa tidak adanya transparansi dalam pemberian penghargaan.					
5.	Penghargaan yang diterima dapat membantu kebutuhan hidup.					
6.	Terpenuhinya kebutuhan sehari-hari meningkatkan semangat kerja.					
7.	Saya menghindari pekerjaan yang sulit.					
8.	Saya ingin lebih berhasil dari karyawan					

NO.	PERNYATAAN	SS	S	RR	TS	STS
9.	Gaji yang diberikan tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup.					
10.	Penghargaan yang saya terima memotivasi saya dalam bekerja					
11.	Saya bekerja keras untuk mendapatkan kehidupan yang lebih layak.					
12.	Saya bertanggung jawab atas tugas yang diberikan oleh atasan.					
13.	Saya tidak membutuhkan pujian dari					
14.	Tugas yang diberikan oleh atasan sering tidak tercapai.					
15.	Saya ingin lebih profesional dalam bekerja.					
16.	Gaji yang diberikan membuat saya giat dalam bekerja.					
17.	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan baik.					
18.	Pujian dari atasan membuat saya terdorong untuk bekerja lebih giat.					
19.	Penghasilan yang diberikan atasan sudah sesuai dengan pekerjaan saya.					
20.	Penghargaan atas prestasi yang saya kerjakan membuat saya malas bekerja.					
21.	Saya tidak mendapatkan penghargaan atas pekerjaan yang telah dikerjakan.					

Lampiran 8 Kuesioner Final Budaya Kerja

KUESIONER FINAL BUDAYA KERJA

Identitas Responden :

No. Responden : (diisi oleh peneliti)
 Nama :
 Divisi :

Petunjuk Pengisian :

7. Berilah tanda *check list* (\checkmark) pada jawaban yang sesuai menurut Anda !
8. Untuk setiap pernyataan hanya diberikan satu jawaban yaitu :
- SS** : Sangat Setuju **TS** : Tidak Setuju
S : Setuju **ST** : Sangat Tidak Setuju
RR : Ragu – ragu

NO.	PERNYATAAN	SS	S	RR	TS	STS
1.	Saya dapat melaksanakan tugas tepat waktu					
2.	Saya bekerja sesuai dengan prosedur yang telah ditentukan					
3.	Saya memeriksa kelengkapan peralatan sebelum mengerjakan pekerjaan					
4.	Saya berusaha memberi masukan pada teman yang mengalami kesulitan kerja					
5.	Bekerja bukanlah keterpaksaan untuk semata-mata menjaga kelangsungan hidup					
6.	Saya berusaha menghindari kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan					
7.	Saya mengamati kembali pekerjaan yang telah dikerjakan					
8.	Saya sanggup membantu pekerjaan teman					

NO.	PERNYATAAN	SS	S	RR	TS	STS
9.	Saya merasakan kepuasan dalam bekerja, melebihi kegiatan lainnya					
10.	Saya senang datang terlambat					
11.	Saya meninggalkan pekerjaan pada saat jam bekerja.					
12.	Saya kurang teliti dalam melaksanakan					
13.	Saya berfikir karyawan tidak perlu menyumbangkan ide.					
14.	Saya terpaksa melakukan pekerjaan ini.					
15.	Saya melaksanakan pekerjaan dengan hati-					
16.	Saya bersedia menggantikan teman yang berhalangan hadir.					
17.	Saya senang menunda pekerjaan.					
18.	Saya merasa nyaman dengan pekerjaan yang diberikan					
19.	Saya merasa malas dalam melaksanakan pekerjaan.					
20.	Saya tidak memperhatikan keselamatan diri pada saat bekerja					
21.	Hasil kerja saya kurang sesuai dengan standar perusahaan					
22.	Setiap tugas saya kerjakan dengan seksama.					
23.	Pekerjaan yang diberikan tidak sesuai dengan latar pendidikan yang dimiliki					

**Lampiran 10 Data Hasil Perhitungan Uji Validitas Variabel X
(Motivasi Kerja)**

**Data Hasil Perhitungan Uji Validitas Skor Butir dengan Skor Total
Variabel X1 (Motivasi Kerja)**

No. Butir	ΣX	ΣX^2	$\Sigma X.X_t$	Σx^2	$\Sigma x.x_t$	Σx_t^2	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimp.
1	111	439	8919	28,30	168,50	4386,17	0,478	0,361	Valid
2	98	354	7895	33,87	169,33	4386,17	0,439	0,361	Valid
3	109	415	8659	18,97	66,17	4386,17	0,229	0,361	Drop
4	103	395	8319	41,37	199,17	4386,17	0,468	0,361	Valid
5	94	322	7602	27,47	191,67	4386,17	0,552	0,361	Valid
6	93	313	7480	24,70	148,50	4386,17	0,451	0,361	Valid
7	94	316	7473	21,47	62,67	4386,17	0,204	0,361	Drop
8	110	432	8819	28,67	147,33	4386,17	0,415	0,361	Valid
9	111	441	8949	30,30	198,50	4386,17	0,544	0,361	Valid
10	110	430	8881	26,67	209,33	4386,17	0,612	0,361	Valid
11	112	452	9003	33,87	173,67	4386,17	0,451	0,361	Valid
12	99	353	7988	26,30	183,50	4386,17	0,540	0,361	Valid
13	96	344	7869	36,80	301,00	4386,17	0,749	0,361	Valid
14	97	353	7892	39,37	245,17	4386,17	0,590	0,361	Valid
15	108	422	8710	33,20	196,00	4386,17	0,514	0,361	Valid
16	100	370	8126	36,67	242,67	4386,17	0,605	0,361	Valid
17	88	294	7107	35,87	169,67	4386,17	0,428	0,361	Valid
18	93	327	7643	38,70	311,50	4386,17	0,756	0,361	Valid
19	112	446	9011	27,87	181,67	4386,17	0,520	0,361	Valid
20	111	435	8932	24,30	181,50	4386,17	0,556	0,361	Valid
21	101	363	8150	22,97	187,83	4386,17	0,592	0,361	Valid
22	113	451	9084	25,37	175,83	4386,17	0,527	0,361	Valid
23	102	398	8316	51,20	275,00	4386,17	0,580	0,361	Valid

Lampiran 11 Langkah Perhitungan Uji Validitas Motivasi Kerja

Langkah-langkah Perhitungan Uji Validitas Disertai Contoh untuk Nomor Butir 1 Variabel X1 (Motivasi Kerja)	
1. Kolom ΣX_t	= Jumlah skor total = 2365
2. Kolom ΣX_t^2	= Jumlah kuadrat skor total = 190827
3. Kolom Σx_t^2	= $\Sigma X_t^2 - \frac{(\Sigma X_t)^2}{n} = 190827 - \frac{2365^2}{30} = 4386,17$
4. Kolom ΣX	= Jumlah skor tiap butir = 111
5. Kolom ΣX^2	= Jumlah kuadrat skor tiap butir = $4^2 + 4^2 + 5^2 + \dots + 5^2$ = 439
6. Kolom Σx^2	= $\Sigma X^2 - \frac{(\Sigma X)^2}{n} = 439 - \frac{111^2}{30} = 28,30$
7. Kolom $\Sigma X.X_t$	= Jumlah hasil kali skor tiap butir dengan skor total yang berpasangan = $(4 \times 94) + (4 \times 87) + (5 \times 90) + \dots + (5 \times 92)$ = 8919
8. Kolom $\Sigma x.x_t$	= $\Sigma X.X_t - \frac{(\Sigma X)(\Sigma X_t)}{n} = 8919 - \frac{111 \times 2365}{30}$ = 168,50
9. Kolom r_{hitung}	= $\frac{\Sigma x.x_t}{\sqrt{\Sigma x^2 \cdot \Sigma x_t^2}} = \frac{168,50}{\sqrt{28,30 \cdot 4386,17}} = 0,478$
10.	Kriteria valid adalah 0,361 atau lebih, kurang dari 0,361 dinyatakan drop.

Lampiran 12 Perhitungan Uji Coba Variabel X (Budaya Kerja)

Data Hasil Uji Coba																												
Variabel X2 (Budaya Kerja)																												
No. Resp.	Butir Item																										Xi	Xi ²
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26		
1	4	5	4	3	5	4	4	4	3	5	2	5	4	3	4	3	3	3	2	4	3	2	3	3	2	4	91	8281
2	5	5	3	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	2	4	2	2	4	1	3	4	3	4	2	3	4	94	8836
3	4	3	3	4	5	3	3	3	3	3	3	2	1	1	3	2	2	2	3	2	2	2	3	1	4	2	69	4761
4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	2	5	5	3	3	5	4	5	3	4	2	4	3	3	5	106	11236
5	5	5	4	5	3	4	4	4	4	4	3	2	4	4	3	3	4	4	3	2	4	5	2	2	2	3	92	8464
6	5	4	4	4	5	4	2	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	2	3	1	4	5	3	1	3	3	89	7921
7	4	4	3	4	4	5	5	4	3	5	5	3	4	5	5	3	5	5	5	3	5	4	3	5	4	4	109	11881
8	5	2	5	5	5	3	4	4	3	4	4	3	2	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	5	97	9409
9	5	5	5	2	5	4	2	4	2	5	3	5	4	3	4	4	1	2	3	2	3	3	4	3	2	2	87	7569
10	3	5	5	3	4	3	2	4	3	3	2	5	4	4	4	3	2	4	5	5	4	4	3	3	3	5	95	9025
11	5	5	5	4	5	3	3	3	2	5	3	4	2	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	2	5	94	8836
12	5	4	3	3	5	4	3	2	2	4	3	2	2	4	4	4	3	2	3	5	3	3	3	3	4	5	88	7744
13	4	2	4	3	5	4	4	3	2	2	2	1	1	2	2	2	3	2	2	3	2	2	1	4	3	2	67	4489
14	5	4	4	3	5	3	4	4	1	3	4	4	4	2	3	3	2	3	4	3	3	3	4	3	2	2	85	7225
15	4	5	2	5	5	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	2	3	3	4	3	3	4	4	2	5	94	8836
16	5	5	3	5	4	3	2	3	3	5	3	4	3	1	3	3	4	4	3	2	3	4	3	2	3	2	85	7225
17	4	5	4	4	4	3	4	3	3	5	3	4	3	2	2	4	4	2	4	5	2	3	4	3	5	5	94	8836
18	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	3	5	4	2	4	4	4	5	3	3	4	4	4	5	105	11025
19	5	4	3	5	3	2	4	4	3	5	3	3	2	3	3	4	2	3	1	2	4	3	3	4	3	5	86	7396
20	3	5	4	5	3	4	3	2	3	5	2	4	4	3	4	5	2	3	4	3	3	3	4	3	5	3	92	8464
21	4	3	5	3	3	3	2	4	4	5	4	3	3	2	4	3	3	3	3	3	2	4	3	3	1	3	83	6889
22	4	2	1	5	4	3	1	3	2	4	1	2	4	2	3	1	2	4	3	3	3	3	2	1	2	4	69	4761
23	5	4	3	4	5	3	5	5	3	3	5	5	3	4	4	5	4	4	5	5	3	5	4	4	5	3	108	11664
24	2	3	4	3	4	3	3	5	3	2	4	3	2	3	1	2	3	2	4	2	4	3	4	3	3	5	80	6400
25	3	3	2	3	1	3	2	1	1	1	4	2	2	1	1	1	4	2	3	4	3	3	4	2	2	2	60	3600
26	3	5	2	2	1	5	4	2	3	2	2	4	4	4	4	1	4	4	3	3	4	2	3	4	2	3	80	6400
27	2	3	2	1	1	3	4	3	3	1	4	3	4	2	4	1	5	3	4	3	4	2	2	4	2	4	74	5476
28	3	1	3	1	2	4	1	2	3	2	2	3	3	4	3	2	3	4	4	2	3	3	2	5	2	3	70	4900
29	2	2	3	3	3	4	2	1	3	5	1	2	3	2	2	2	3	1	2	1	2	2	4	4	3	3	65	4225
30	3	2	3	1	3	5	3	4	2	3	2	3	2	3	3	4	2	1	3	1	3	3	2	4	2	2	69	4761
ΣX	120	115	105	107	116	108	97	101	87	111	94	97	94	91	98	85	93	92	99	91	97	94	97	93	87	108	2577	226535
ΣXi²	510	487	401	429	498	406	351	371	275	459	328	347	326	317	346	277	321	314	359	319	331	318	335	321	285	430		
ΣXiXt	10515	10207	9204	9435	10208	9313	8594	8909	7641	9772	8300	8539	8248	8125	8628	7533	8100	8142	8681	8035	8464	8226	8484	8052	7656	9524		
r_{tabel}	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361			
r_{hitung}	0,526	0,672	0,443	0,492	0,482	0,120	0,595	0,583	0,489	0,474	0,542	0,498	0,430	0,669	0,574	0,535	0,271	0,589	0,433	0,463	0,439	0,435	0,456	0,154	0,444	0,535		
Ket	valid	valid	valid	valid	valid	drop	valid	drop	valid	valid	valid	valid	valid	valid	drop	valid	valid											

**Lampiran 13 Data Hasil Perhitungan Uji Validitas Variabel X
(Budaya Kerja)**

Data Hasil Perhitungan Uji Validitas Skor Butir dengan Skor Total									
Variabel X2 (Budaya Kerja)									
No. Butir	ΣX	ΣX^2	$\Sigma X.X_t$	ΣX^2	$\Sigma x.x_t$	Σx_t^2	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimp.
1	120	510	10515	30,00	207,00	5170,70	0,526	0,361	Valid
2	115	487	10207	46,17	328,50	5170,70	0,672	0,361	Valid
3	105	401	9204	33,50	184,50	5170,70	0,443	0,361	Valid
4	107	429	9435	47,37	243,70	5170,70	0,492	0,361	Valid
5	116	498	10208	49,47	243,60	5170,70	0,482	0,361	Valid
6	108	406	9313	17,20	35,80	5170,70	0,120	0,361	Drop
7	97	351	8594	37,37	261,70	5170,70	0,595	0,361	Valid
8	101	371	8909	30,97	233,10	5170,70	0,583	0,361	Valid
9	87	275	7641	22,70	167,70	5170,70	0,489	0,361	Valid
10	111	459	9772	48,30	237,10	5170,70	0,474	0,361	Valid
11	94	328	8300	33,47	225,40	5170,70	0,542	0,361	Valid
12	97	347	8539	33,37	206,70	5170,70	0,498	0,361	Valid
13	94	326	8248	31,47	173,40	5170,70	0,430	0,361	Valid
14	91	317	8125	40,97	308,10	5170,70	0,669	0,361	Valid
15	98	346	8628	25,87	209,80	5170,70	0,574	0,361	Valid
16	85	277	7533	36,17	231,50	5170,70	0,535	0,361	Valid
17	93	321	8100	32,70	111,30	5170,70	0,271	0,361	Drop
18	92	314	8142	31,87	239,20	5170,70	0,589	0,361	Valid
19	99	359	8681	32,30	176,90	5170,70	0,433	0,361	Valid
20	91	319	8035	42,97	218,10	5170,70	0,463	0,361	Valid
21	97	331	8464	17,37	131,70	5170,70	0,439	0,361	Valid
22	94	318	8226	23,47	151,40	5170,70	0,435	0,361	Valid
23	97	335	8484	21,37	151,70	5170,70	0,456	0,361	Valid
24	93	321	8052	32,70	63,30	5170,70	0,154	0,361	Drop
25	87	285	7656	32,70	182,70	5170,70	0,444	0,361	Valid
26	108	430	9524	41,20	246,80	5170,70	0,535	0,361	Valid

Lampiran 14 Langkah Perhitungan Uji Validitas Budaya Kerja

Langkah-langkah Perhitungan Uji Validitas Disertai Contoh untuk Nomor Butir 1 Variabel X2 (Budaya Kerja)	
1. Kolom ΣX_t	= Jumlah skor total = 2577
2. Kolom ΣX_t^2	= Jumlah kuadrat skor total = 226535
3. Kolom Σx_t^2	= $\Sigma X_t^2 - \frac{(\Sigma X_t)^2}{n} = 226535 - \frac{2577^2}{30} = 5170,70$
4. Kolom ΣX	= Jumlah skor tiap butir = 120
5. Kolom ΣX^2	= Jumlah kuadrat skor tiap butir = $4^2 + 5^2 + 4^2 + \dots + 3^2$ = 510
6. Kolom Σx^2	= $\Sigma X^2 - \frac{(\Sigma X)^2}{n} = 510 - \frac{120^2}{30} = 30,00$
7. Kolom $\Sigma X.X_t$	= Jumlah hasil kali skor tiap butir dengan skor total yang berpasangan = $(4 \times 91) + (5 \times 94) + (4 \times 69) + \dots + (3 \times 69)$ = 10515
8. Kolom $\Sigma x.x_t$	= $\Sigma X.X_t - \frac{(\Sigma X)(\Sigma X_t)}{n} = 10515 - \frac{120 \times 2577}{30}$ = 207,00
9. Kolom r_{hitung}	= $\frac{\Sigma x.x_t}{\sqrt{\Sigma x^2 \cdot \Sigma x_t^2}} = \frac{207,00}{\sqrt{30,00 \cdot 5170,70}} = 0,526$
10. Kriteria valid	adalah 0,361 atau lebih, kurang dari 0,361 dinyatakan drop.

Lampiran 15 Data Perhitungan Kembali Uji Validitas Motivasi Kerja

Data Hasil Perhitungan Kembali Uji Validitas Skor Butir dengan Skor Total									
Variabel X1 (Motivasi Kerja)									
$\Sigma X_t =$	2162								
$\Sigma X_t^2 =$	159968								
No. Butir	ΣX	ΣX^2	$\Sigma X.X_t$	Σx^2	$\Sigma x.x_t$	Σx_t^2	r_b	r_{tabel}	Kesimp.
1	111	439	8169	28,30	169,60	4159,87	0,494	0,361	Valid
2	98	354	7236	33,87	173,47	4159,87	0,462	0,361	Valid
3	103	395	7623	41,37	200,13	4159,87	0,482	0,361	Valid
4	94	322	6966	27,47	191,73	4159,87	0,567	0,361	Valid
5	93	313	6852	24,70	149,80	4159,87	0,467	0,361	Valid
6	110	432	8072	28,67	144,67	4159,87	0,419	0,361	Valid
7	111	441	8192	30,30	192,60	4159,87	0,542	0,361	Valid
8	110	430	8126	26,67	198,67	4159,87	0,596	0,361	Valid
9	112	452	8241	33,87	169,53	4159,87	0,452	0,361	Valid
10	99	353	7316	26,30	181,40	4159,87	0,548	0,361	Valid
11	96	344	7213	36,80	294,60	4159,87	0,753	0,361	Valid
12	97	353	7235	39,37	244,53	4159,87	0,604	0,361	Valid
13	108	422	7962	33,20	178,80	4159,87	0,481	0,361	Valid
14	100	370	7443	36,67	236,33	4159,87	0,605	0,361	Valid
15	88	294	6497	35,87	155,13	4159,87	0,402	0,361	Valid
16	93	327	7001	38,70	298,80	4159,87	0,745	0,361	Valid
17	112	446	8247	27,87	175,53	4159,87	0,516	0,361	Valid
18	111	435	8176	24,30	176,60	4159,87	0,555	0,361	Valid
19	101	363	7459	22,97	180,27	4159,87	0,583	0,361	Valid
20	113	451	8315	25,37	171,47	4159,87	0,528	0,361	Valid
21	102	398	7627	51,20	276,20	4159,87	0,598	0,361	Valid

Lampiran 16 Data Hasil Uji Reliabilitas Motivasi Kerja

Data Hasil Uji Reliabilitas Variabel X1 (Motivasi Kerja)	
No.	Varians
1	0,94
2	1,13
3	1,38
4	0,92
5	0,82
6	0,96
7	1,01
8	0,89
9	1,13
10	0,88
11	1,23
12	1,31
13	1,11
14	1,22
15	1,20
16	1,29
17	0,93
18	0,81
19	0,77
20	0,85
21	1,71
Σ	22,46
1. Menghitung Varians tiap butir dengan rumus contoh butir ke 1	
$S_i^2 = \frac{\Sigma X_i^2 - \frac{(\Sigma X_i)^2}{n}}{n}$	
$= \frac{439 - \frac{111^2}{30}}{30} = 0,94$	
2. Menghitung varians total	
$S_t^2 = \frac{\Sigma X_t^2 - \frac{(\Sigma X_t)^2}{n}}{n}$	
$= \frac{159968 - \frac{2162^2}{30}}{30} = 138,66$	
3. Menghitung Reliabilitas	
$r_{11} = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\Sigma s_i^2}{s_t^2} \right)$	
$= \frac{21}{21-1} \left(1 - \frac{22,46}{138,7} \right)$	
$= 0,880$	
Kesimpulan	
Dari perhitungan di atas menunjukkan bahwa r_{ii} termasuk dalam kategori (0,800 - 1,000). Maka instrumen memiliki reliabilitas yang sangat tinggi	
Tabel Interpretasi	
Besarnya nilai r	Interpretasi
0,800 - 1,000	Sangat tinggi
0,600 - 0,799	Tinggi
0,400 - 0,599	Cukup
0,200 - 0,399	Rendah

Lampiran 17 Data Perhitungan Kembali Uji Validitas Budaya Kerja

Data Hasil Perhitungan Kembali Uji Validitas Skor Butir dengan Skor Total									
Variabel X2 (Budaya Kerja)									
$\Sigma X_t =$		2283							
$\Sigma X_t^2 =$		178607							
No. Butir	ΣX	ΣX^2	$\Sigma X.X_t$	ΣX^2	$\Sigma x.x_t$	Σx_t^2	r_b	r_{tabel}	Kesimp.
1	120	510	9353	30,00	221,00	4870,70	0,578	0,361	Valid
2	115	487	9079	46,17	327,50	4870,70	0,691	0,361	Valid
3	105	401	8176	33,50	185,50	4870,70	0,459	0,361	Valid
4	107	429	8411	47,37	268,30	4870,70	0,559	0,361	Valid
5	116	498	9095	49,47	267,40	4870,70	0,545	0,361	Valid
6	97	351	7612	37,37	230,30	4870,70	0,540	0,361	Valid
7	101	371	7925	30,97	238,90	4870,70	0,615	0,361	Valid
8	87	275	6777	22,70	156,30	4870,70	0,470	0,361	Valid
9	111	459	8695	48,30	247,90	4870,70	0,511	0,361	Valid
10	94	328	7368	33,47	214,60	4870,70	0,532	0,361	Valid
11	97	347	7591	33,37	209,30	4870,70	0,519	0,361	Valid
12	94	326	7316	31,47	162,60	4870,70	0,415	0,361	Valid
13	91	317	7196	40,97	270,90	4870,70	0,606	0,361	Valid
14	98	346	7655	25,87	197,20	4870,70	0,556	0,361	Valid
15	85	277	6704	36,17	235,50	4870,70	0,561	0,361	Valid
16	92	314	7224	31,87	222,80	4870,70	0,566	0,361	Valid
17	99	359	7688	32,30	154,10	4870,70	0,389	0,361	Valid
18	91	319	7135	42,97	209,90	4870,70	0,459	0,361	Valid
19	97	331	7501	17,37	119,30	4870,70	0,410	0,361	Valid
20	94	318	7312	23,47	158,60	4870,70	0,469	0,361	Valid
21	97	335	7539	21,37	157,30	4870,70	0,488	0,361	Valid
22	87	285	6798	32,70	177,30	4870,70	0,444	0,361	Valid
23	108	430	8457	41,20	238,20	4870,70	0,532	0,361	Valid

Lampiran 18 Data Hasil Uji Reliabilitas Budaya Kerja

Data Hasil Uji Reliabilitas Variabel X2 (Budaya Kerja)		
No.	Si ²	
1	1,00	1. Menghitung Varians tiap butir dengan rumus
2	1,54	contoh butir ke 1
3	1,12	
4	1,58	$Si^2 = \frac{\sum Xi^2 - \frac{(\sum Xi)^2}{n}}{n}$
5	1,65	
6	1,25	$= \frac{510 - \frac{120^2}{30}}{30} = 1,00$
7	1,03	
8	0,76	
9	1,61	2. Menghitung varians total
10	1,12	
11	1,11	$St^2 = \frac{\sum Xt^2 - \frac{(\sum Xt)^2}{n}}{n}$
12	1,05	
13	1,37	$= \frac{178607 - \frac{2283^2}{30}}{30} = 162,36$
14	0,86	
15	1,21	
16	1,06	
17	1,08	3. Menghitung Reliabilitas
18	1,43	$r_{11} = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum si^2}{st^2} \right)$
19	0,58	
20	0,78	
21	0,71	$= \frac{23}{23-1} \left(1 - \frac{24,97}{162,4} \right)$
22	1,09	
23	1,37	
Σ	24,97	$= 0,885$
Kesimpulan		
Dari perhitungan di atas menunjukkan bahwa r _{ii} termasuk dalam kategori (0,800 - 1,000). Maka instrumen memiliki reliabilitas yang sangat tinggi		

Lampiran 19 Perhitungan Final Variabel Motivasi Kerja

Data Final																							
Variabel X ₁ (Motivasi Kerja)																							
No.	Butir Item																					Xt	Xt ²
	Resp.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20		
1	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	3	5	5	99	9801
2	3	2	5	3	4	3	3	3	4	5	3	4	3	3	2	3	3	2	3	2	4	67	4489
3	3	2	5	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	5	3	4	4	2	3	2	2	72	5184
4	3	2	2	3	3	4	2	3	4	3	4	2	2	2	3	4	3	3	4	2	4	62	3844
5	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	87	7569
6	4	4	5	4	3	4	4	3	4	2	3	4	3	4	4	4	3	2	4	2	3	73	5329
7	4	4	5	4	3	4	4	5	4	5	3	4	5	4	4	4	3	4	4	4	5	86	7396
8	4	3	1	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	4	4	3	4	3	4	4	60	3600
9	4	3	4	3	2	4	4	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	4	61	3721
10	3	3	4	2	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	71	5041
11	5	4	4	4	4	4	4	4	2	3	5	4	4	4	4	2	3	4	4	4	3	79	6241
12	3	3	4	4	3	4	4	5	3	2	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	76	5776
13	4	3	4	3	3	5	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	77	5929
14	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	99	9801
15	4	4	4	3	4	3	5	3	5	4	4	4	3	4	5	5	4	3	4	5	4	84	7056
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	79	6241
17	4	4	5	5	4	4	5	4	5	3	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	91	8281
18	4	5	5	4	5	4	5	3	5	2	4	5	3	5	4	3	4	4	4	4	4	86	7396
19	2	3	4	3	3	3	5	5	3	3	3	4	3	4	5	4	3	3	5	3	3	74	5476
20	4	5	5	4	4	5	4	5	4	2	4	4	3	3	3	4	4	4	5	4	4	84	7056
21	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	2	3	3	2	5	5	3	5	3	87	7569
22	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	3	4	3	4	5	3	90	8100
23	4	4	3	4	4	3	4	3	5	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	78	6084
24	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	77	5929
25	2	2	2	3	5	3	3	4	2	4	4	2	5	4	3	4	4	4	3	4	3	70	4900
26	5	5	5	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	5	5	4	4	5	84	7056
27	4	5	4	4	3	4	3	5	4	4	5	4	3	5	4	4	5	4	5	4	5	88	7744
28	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	80	6400
29	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	2	4	3	3	3	4	2	4	4	69	4761
30	3	3	2	2	3	4	2	4	3	4	3	2	5	3	4	4	4	4	4	4	5	72	5184
31	2	2	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	3	3	78	6084
32	3	4	3	4	4	4	1	4	3	2	5	2	3	3	3	4	5	4	3	4	2	70	4900
33	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	3	3	5	4	91	8281
34	3	1	1	5	2	5	5	5	3	5	5	1	2	4	1	5	5	3	2	3	1	67	4489
35	5	5	3	3	3	5	3	5	2	2	4	4	4	2	5	3	4	4	5	4	4	79	6241
36	5	1	3	3	2	5	2	4	1	2	3	2	2	3	3	3	4	4	3	2	4	61	3721
37	2	3	2	2	3	2	3	2	4	4	3	4	3	3	3	2	2	3	3	3	3	59	3481
38	3	2	3	2	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	2	4	3	2	3	2	66	4356
39	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	99	9801
40	4	3	3	3	3	5	4	4	3	3	2	3	4	5	3	3	5	5	3	4	4	77	5929
41	5	3	4	4	4	4	5	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	81	6561
42	3	4	5	5	5	4	3	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	3	93	8649
43	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	2	2	74	5476
44	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	92	8464
45	4	3	3	4	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	4	4	1	3	61	3721
46	4	5	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	2	3	2	3	72	5184
47	4	4	4	4	3	4	4	5	3	4	4	4	4	4	5	3	3	4	4	4	3	81	6561
48	4	5	5	4	4	5	4	4	4	2	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	88	7744
49	2	4	5	5	4	4	4	4	2	4	4	5	3	4	3	4	3	4	4	4	4	80	6400
50	2	2	5	3	2	4	2	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	5	69	4761
51	3	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	2	90	8100
52	3	4	4	4	2	4	4	5	3	4	4	4	3	3	4	3	4	2	4	3	2	73	5329
53	4	5	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	2	4	2	2	79	6241
54	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	93	8649
55	3	5	4	4	3	4	3	4	4	2	4	4	3	3	4	2	4	3	3	3	3	72	5184
ΣX	202	199	212	204	196	216	202	218	202	199	215	206	199	210	208	205	216	200	207	196	195	4307	343261

Lampiran 20 Perhitungan Final Variabel Budaya Kerja

Data Final Variabel X2																										
Budaya Kerja																										
No.	Butir Item																							Xt	Xr ²	
	Resp.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22			23
1	4	3	3	5	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	5	5	4	3	4	4	4	5	3	93	8649
2	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	79	6241
3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	5	3	4	4	82	6724
4	3	4	2	3	2	4	3	3	3	4	4	3	2	4	3	2	3	3	3	3	2	3	4	3	70	4900
5	5	5	5	5	3	4	4	5	4	4	5	5	3	4	4	5	5	3	4	4	4	5	4	3	98	9604
6	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	83	6889
7	4	5	5	5	5	4	3	4	3	5	5	5	5	4	3	4	4	3	4	4	4	4	5	4	97	9409
8	3	4	3	3	4	4	4	2	3	4	3	2	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	72	5184
9	3	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3	3	3	2	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	74	5476
10	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	3	4	4	5	97	9409	
11	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	4	89	7921	
12	4	4	4	5	4	5	4	5	5	3	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	103	10609	
13	5	4	5	5	5	1	5	3	5	4	5	5	5	1	5	4	5	5	3	2	5	4	5	96	9216	
14	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	111	12321	
15	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	3	84	7056
16	5	3	3	2	4	4	5	5	4	4	3	2	4	4	5	3	4	4	5	5	3	5	3	89	7921	
17	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	5	3	2	3	3	3	4	4	5	4	4	3	89	7921	
18	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	2	5	5	4	4	5	101	10201	
19	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	84	7056	
20	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	97	9409	
21	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	5	3	4	3	4	3	4	4	4	83	6889	
22	5	5	4	5	5	4	4	5	5	3	3	3	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	3	101	10201	
23	5	5	5	3	4	4	5	3	3	4	5	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	96	9216	
24	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	3	4	4	3	4	4	95	9025	
25	3	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	3	3	2	3	3	88	7744	
26	2	3	4	3	3	3	4	5	3	4	4	3	3	3	2	5	4	3	4	3	4	5	3	80	6400	
27	3	4	4	4	4	2	5	4	4	5	4	4	4	2	3	4	5	4	3	4	5	4	5	90	8100	
28	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	96	9216	
29	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	2	79	6241	
30	3	4	4	3	3	3	4	4	3	5	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	5	3	3	83	6889	
31	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	81	6561	
32	4	3	4	5	5	5	4	4	4	3	3	3	5	5	5	3	3	5	5	5	5	4	3	95	9025	
33	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	3	4	4	3	3	5	4	3	4	5	5	97	9409	
34	4	2	2	2	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	2	3	4	3	3	4	4	4	77	5929	
35	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	5	4	91	8281	
36	5	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	5	4	4	5	3	90	8100	
37	2	3	4	4	3	4	3	3	3	4	2	3	4	3	2	3	3	3	3	4	4	3	2	72	5184	
38	3	3	4	3	3	4	3	3	3	2	4	3	3	4	3	3	3	3	5	5	4	4	4	79	6241	
39	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	102	10404	
40	2	3	3	5	4	3	3	2	3	3	3	5	4	3	3	3	2	4	3	2	3	3	3	72	5184	
41	4	4	3	3	3	2	3	5	4	5	3	3	3	2	3	4	5	4	4	5	5	5	4	86	7396	
42	3	3	3	2	3	4	3	4	3	4	3	2	3	3	3	3	4	3	4	4	5	4	2	75	5625	
43	3	4	4	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	4	4	5	5	4	4	5	4	5	2	83	6889	
44	4	4	5	4	5	4	5	5	3	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	104	10816	
45	3	2	3	3	2	4	5	3	4	3	2	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	4	3	71	5041	
46	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	110	12100	
47	3	5	2	5	4	4	4	4	2	4	2	5	4	4	4	5	5	4	2	5	4	5	4	90	8100	
48	5	4	5	2	3	3	4	3	5	5	5	2	3	3	4	4	5	5	4	5	4	4	1	88	7744	
49	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	90	8100	
50	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	2	79	6241	
51	5	4	3	4	3	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	101	10201	
52	3	2	3	2	3	3	4	4	2	4	3	4	3	4	3	2	4	5	4	5	5	4	4	80	6400	
53	4	3	4	4	3	4	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	90	8100	
54	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	104	10816	
55	5	4	5	3	3	4	4	4	5	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	2	4	3	83	6889	
ΣX	215	211	214	210	210	206	221	218	206	220	211	204	208	199	213	209	217	211	211	212	218	227	198	4869	436813	

Lampiran 21 Data Indikator Motivasi Kerja

Perhitungan Data Indikator Motivasi Kerja

Indikator	Item	Skor	N	Total Skor	Mean	Presentase
Motivasi Kerja Internal	2	199	10	2102	210,20	51,19%
	3	212				
	6	216				
	7	202				
	8	218				
	11	215				
	12	206				
	14	210				
	15	208				
	17	216				
Motivasi Kerja Eksternal	1	202	11	2205	200,45	48,81%
	4	204				
	5	196				
	9	202				
	10	199				
	13	199				
	16	205				
	18	200				
	19	207				
	20	196				
	21	195				
Total		4307	21	4307	410,65	100%

Lampiran 22 Data Sub Indikator Motivasi Kerja

Perhitungan Data Sub Indikator Motivasi Kerja

Indikator	Sub Indikator	Item	Skor	N	Total Skor	Mean	Presentase
Motivasi Kerja Internal	Kebutuhan	3	212	3	643	214,33	17,37%
		6	216				
		11	215				
	Tanggung Jawab	7	202	4	834	208,50	16,89%
		12	206				
		14	210				
		17	216				
	Keinginan	2	199	3	625	208,33	16,88%
		8	218				
15		208					
Motivasi Kerja Eksternal	Pujian	1	202	3	601	200,33	16,23%
		13	199				
		18	200				
	Gaji	9	202	3	614	204,67	16,58%
		16	205				
		19	207				
	Penghargaan	4	204	5	990	198,00	16,04%
		5	196				
		10	199				
20		196					
		21	195				
Total			4307	21	4307	1234,17	100%

Lampiran 23 Data Indikator Budaya Kerja

Perhitungan Data Indikator Budaya Kerja

Indikator	Item	Skor	N	Total Skor	Mean	Presentase
Perilaku	1	215	18	3845	213,61	51,05%
	2	211				
	3	214				
	4	210				
	6	206				
	7	221				
	8	218				
	10	220				
	11	211				
	12	204				
	13	208				
	15	213				
	16	209				
	17	217				
Sikap	5	210	5	1024	204,80	48,95%
	9	206				
	14	199				
	18	211				
	23	198				
Total		4869	23	4869	418,41	100%

Lampiran 24 Data Sub Indikator Budaya Kerja

Perhitungan Data Sub Indikator Budaya Kerja

Indikator	Sub Indikator	Item	Skor	N	Total Skor	Mean	Presentase
Perilaku	Rajin	1	215	4	863	215,75	20,37%
		10	220				
		17	217				
		19	211				
	Hati-hati	2	211	5	1053	210,60	19,88%
		6	206				
		11	211				
		15	213				
	Cermat	20	212	5	1084	216,80	20,47%
		3	214				
		7	221				
		12	204				
	Suka Membantu	21	218	4	845	211,25	19,94%
22		227					
4		210					
8		218					
Sikap	Kesukaan akan kerja	13	208	5	1024	204,80	19,34%
		16	209				
		5	210				
		9	206				
		14	199				
		18	211				
		23	198				
Total			4869	23	4869	1059,20	100%

Lampiran 25 Data Produktivas Kerja Karyawan Periode Desember 2017



CV. KARYA BERSAMA
 UKM Mitra Yayasan Dharma Bhakti Astra
 Villa Mutlara Jaya Blok MB 1 No.09-10 Cibitung - Bekasi
 Telp. (021) 88394132 Fax. (021) 88394058
 www.sarungtangankult.net
 www.produzensarungtangan.com
 www.sarungtangan.net

UKM MITRA



DATA PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN CV KARYA BERSAMA PERIODE JANUARI 2018

No	Nama	Jumlah Produksi (Output)	Waktu (Hari)
1	SPD	586	21
2	PRN	458	22
3	DWI	430	20
4	DTA	402	22
5	LTA	585	22
6	SPR	398	20
7	PRT	543	22
8	GGN	454	20
9	BGS	411	20
10	RGA	512	22
11	ADR	508	21
12	LSI	399	20
13	NKN	532	22
14	LRS	568	22
15	FRD	479	21
16	FRDS	485	20
17	DNT	450	21
18	LEA	498	22
19	SRH	421	20
20	RSA	491	21
21	AMN	485	21
22	SFH	599	22
23	PTR	486	20
24	RSA	508	22
25	SNA	467	21
26	STR	402	20
27	SNE	471	18

28	HKL	539	22
29	GNW	461	21
30	CKI	451	21
31	RZK	508	22
32	AGL	573	22
33	RIO	420	17
34	PTR	383	19
35	ESA	487	21
36	PPY	393	17
37	TRN	402	22
38	OPK	399	20
39	WHY	474	17
40	EKO	530	22
41	KIA	462	20
42	HND	552	21
43	DKA	493	22
44	JNO	557	22
45	HNI	405	21
46	JNA	591	22
47	FKA	574	22
48	LNA	472	21
49	PTR	494	22
50	CNT	403	22
51	AML	592	22
52	SNY	483	21
53	RSK	593	22
54	KNR	648	22
55	JJK	430	20

Mengetahui,

Maulana Yusuf
Direktur Utama

Lampiran 26 Perhitungan Data Produktivas Kerja Karyawan
Periode Desember 2017

No	Nama	Jumlah Produksi (Output)	Waktu (Hari)	Produktivitas
1	SPD	586	21	27,90
2	PRN	458	22	20,82
3	DWI	430	20	21,50
4	DTA	402	22	18,27
5	LTA	585	22	26,59
6	SPR	398	20	19,90
7	PRT	543	22	24,68
8	GGN	454	20	22,70
9	BGS	411	20	20,55
10	RGA	512	22	23,27
11	ADR	508	21	24,19
12	LSI	399	20	19,95
13	NKN	532	22	24,18
14	LRS	568	22	25,82
15	FRD	479	21	22,81
16	FRDS	485	20	24,25
17	DNT	450	21	21,43
18	LEA	498	22	22,64
19	SRH	421	20	21,05
20	RSA	491	21	23,38
21	AMN	485	21	23,10
22	SFH	599	22	27,23
23	PTR	486	20	24,30
24	RSA	508	22	23,09
25	SNA	467	21	22,24
26	STR	402	20	20,10
27	SNE	471	18	26,17
28	HKL	539	22	24,50
29	GNW	461	21	21,95
30	CKI	451	21	21,48
31	RZK	508	22	23,09
32	AGL	573	22	26,05
33	RIO	420	17	24,71
34	PTR	383	19	20,16
35	ESA	487	21	23,19
36	PPY	393	17	23,12
37	TRN	402	22	18,27
38	OPK	399	20	19,95
39	WHY	474	17	27,88
40	EKO	530	22	24,09
41	KIA	462	20	23,10
42	HND	552	21	26,29
43	DKA	493	22	22,41
44	JNO	557	22	25,32
45	HNI	405	21	19,29
46	JNA	591	22	26,86
47	FKA	574	22	26,09
48	LNA	472	21	22,48
49	PTR	494	22	22,45
50	CNT	403	22	18,32
51	AML	592	22	26,91
52	SNY	483	21	23,00
53	RSK	593	22	26,95
54	KNR	648	22	29,45
55	JJK	430	20	21,50

Lampiran 27 Tabulasi Data Penelitian

Tabulasi Data Penelitian			
No.	Y	X1	X2
1	27,90	99	93
2	20,82	67	79
3	21,50	72	82
4	18,27	62	70
5	26,59	87	98
6	19,90	73	83
7	24,68	86	97
8	22,70	60	72
9	20,55	61	74
10	23,27	71	97
11	24,19	79	89
12	19,95	76	103
13	24,18	77	96
14	25,82	99	111
15	22,81	84	84
16	24,25	79	89
17	21,43	91	89
18	22,64	86	101
19	21,05	74	84
20	23,38	84	97
21	23,10	87	83
22	27,23	90	101
23	24,30	78	96
24	23,09	77	95
25	22,24	70	88
26	20,10	84	80
27	26,17	88	90
28	24,50	80	96
29	21,95	69	79
30	21,48	72	83
31	23,09	78	81
32	26,05	70	95
33	24,71	91	97
34	20,16	67	77
35	23,19	79	91
36	23,12	61	90
37	18,27	59	72
38	19,95	66	79
39	27,88	99	102
40	24,09	77	72
41	23,10	81	86
42	26,29	93	75
43	22,41	74	83
44	25,32	92	104
45	19,29	61	71
46	26,86	72	110
47	26,09	81	90
48	22,48	88	88
49	22,45	80	90
50	18,32	69	79
51	26,91	90	101
52	23,00	73	80
53	26,95	79	90
54	29,45	93	104
55	21,50	72	83

Lampiran 28 Deskripsi Data Produktivitas Kerja

Distribusi Frekuensi Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Statistics		
Produktivitas Kerja		
N	Valid	55
	Missing	0
Mean		23.2904
Median		23.1000
Mode		18.27 ^a
Std. Deviation		2.65888
Variance		7.070
Range		11.18
Minimum		18.27
Maximum		29.45
Sum		1280.97

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Proses perhitungan Menggambar Grafi Histogram Variabel Y

1. Menentukan Rentang Kelas

$$\begin{aligned} \text{Rentang} &= \text{Data terbesar} - \text{data terkecil} \\ &= 29.45 - 18.27 \\ &= 11.18 \end{aligned}$$

2. Banyaknya Kelas Interval

$$\begin{aligned} K &= 1 + (3,3) \text{ Log } n \\ &= 1 + (3,3) \log 55 \\ &= 1 + (3,3) 1,74 \\ &= 1 + 5,74 \\ &= 6,74 \text{ (dibulatkan menjadi 7)} \end{aligned}$$

3. Panjang Kelas Interval

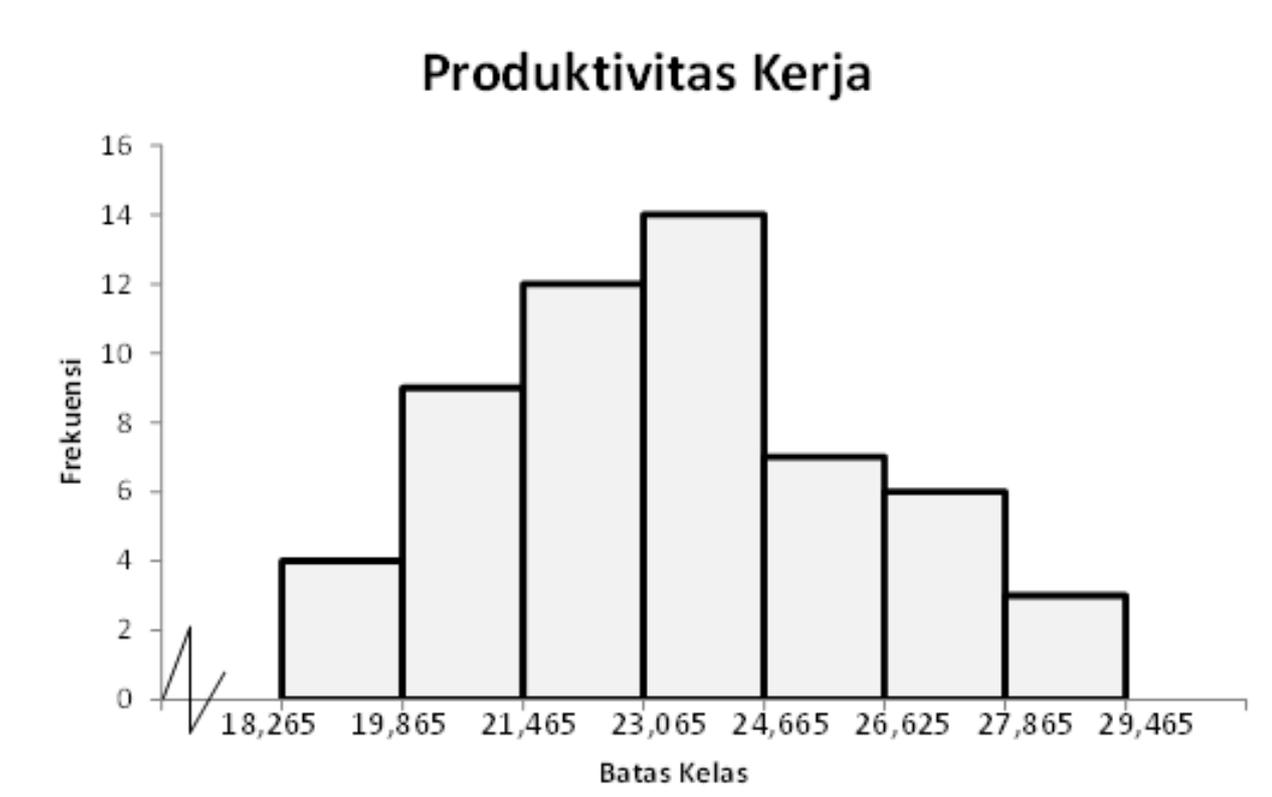
$$\begin{aligned} P &= \frac{11.18}{7} \\ &= 1,60 \end{aligned}$$

Lampiran 29 Tabel Distribusi frekuensi Dan Grafik Histogram Variabel Y

Tabel Distribusi Frekuensi Variabel Y

Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Fr. Absolute	Fr. Relative(%)
18.27 - 19.86	18.265	19.865	4	7%
19.87 - 21.46	19.865	21.465	9	16%
21.47 - 23.06	21.465	23.065	12	22%
23.07 - 24.66	23.065	24.665	14	25%
24.67 - 26.26	24.665	26.265	7	13%
26.27 - 27.86	26.265	27.865	6	11%
27.87 - 29.46	27.865	29.465	3	5%
			55	100%

Grafik Histogram Variabel Y



Lampiran 30 Deskripsi Data Motivasi Kerja

Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja

Statistics		
Motivasi Kerja		
N	Valid	55
	Missing	0
Mean		78.31
Median		78.00
Mode		72 ^a
Std. Deviation		10.527
Variance		110.810
Range		40
Minimum		59
Maximum		99
Sum		4307

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Proses perhitungan Menggambar Grafi Histogram Variabel X1

1. Menentukan Rentang Kelas

$$\begin{aligned}
 \text{Rentang} &= \text{Data terbesar} - \text{data terkecil} \\
 &= 99 - 59 \\
 &= 40
 \end{aligned}$$

2. Banyaknya Kelas Interval

$$\begin{aligned}
 K &= 1 + (3,3) \text{ Log } n \\
 &= 1 + (3,3) \log 55 \\
 &= 1 + (3,3) 1,74 \\
 &= 1 + 5,74 \\
 &= 6,74 \text{ (dibulatkan menjadi 7)}
 \end{aligned}$$

3. Panjang Kelas Interval

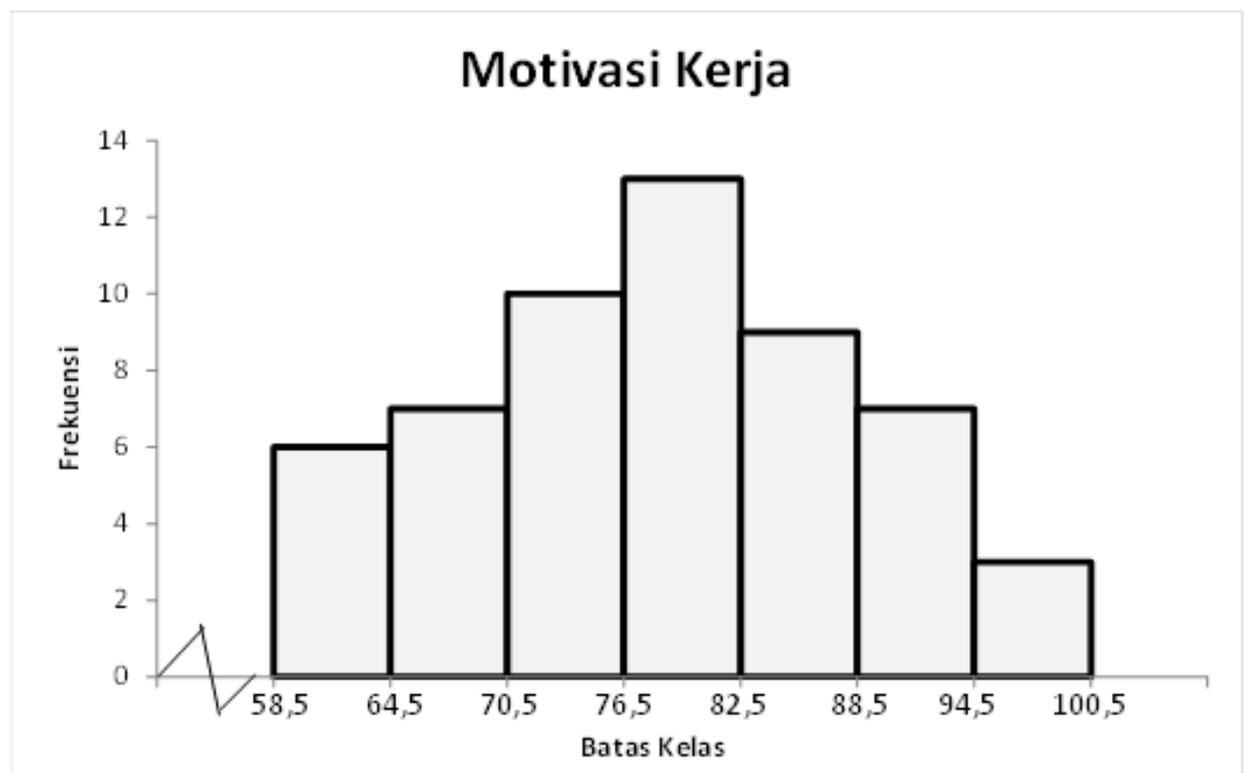
$$\begin{aligned}
 P &= \frac{40}{7} \\
 &= 5,71 \text{ (ditetapkan menjadi 6)}
 \end{aligned}$$

Lampiran 31 Tabel Distribusi frekuensi Dan Grafik Histogram Variabel X1

Tabel Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja

Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Fr. Absolute	Fr. Relative (%)
59 - 64	58.5	64.5	6	11%
65 - 70	64.5	70.5	7	13%
71 - 76	70.5	76.5	10	18%
77 - 82	76.5	82.5	13	24%
83 - 88	82.5	88.5	9	16%
89 - 94	88.5	94.5	7	13%
95 - 100	94.5	100.5	3	5%
			55	100%

Grafik Histogram Variabel X1



Lampiran 32 Deskripsi Data Budaya Kerja

Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja

Statistics		
Budaya Kerja		
N	Valid	55
	Missing	0
Mean		88.53
Median		89.00
Mode		83 ^a
Std. Deviation		10.340
Variance		106.921
Range		41
Minimum		70
Maximum		111
Sum		4869

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Proses perhitungan Menggambar Grafi Histogram Variabel X2

1. Menentukan Rentang Kelas

$$\begin{aligned} \text{Rentang} &= \text{Data terbesar} - \text{data terkecil} \\ &= 111 - 70 \\ &= 41 \end{aligned}$$

2. Banyaknya Kelas Interval

$$\begin{aligned} K &= 1 + (3,3) \text{ Log } n \\ &= 1 + (3,3) \text{ log } 55 \\ &= 1 + (3,3) 1,74 \\ &= 1 + 5,74 \\ &= 6,74 \text{ (dibulatkan menjadi 7)} \end{aligned}$$

3. Panjang Kelas Interval

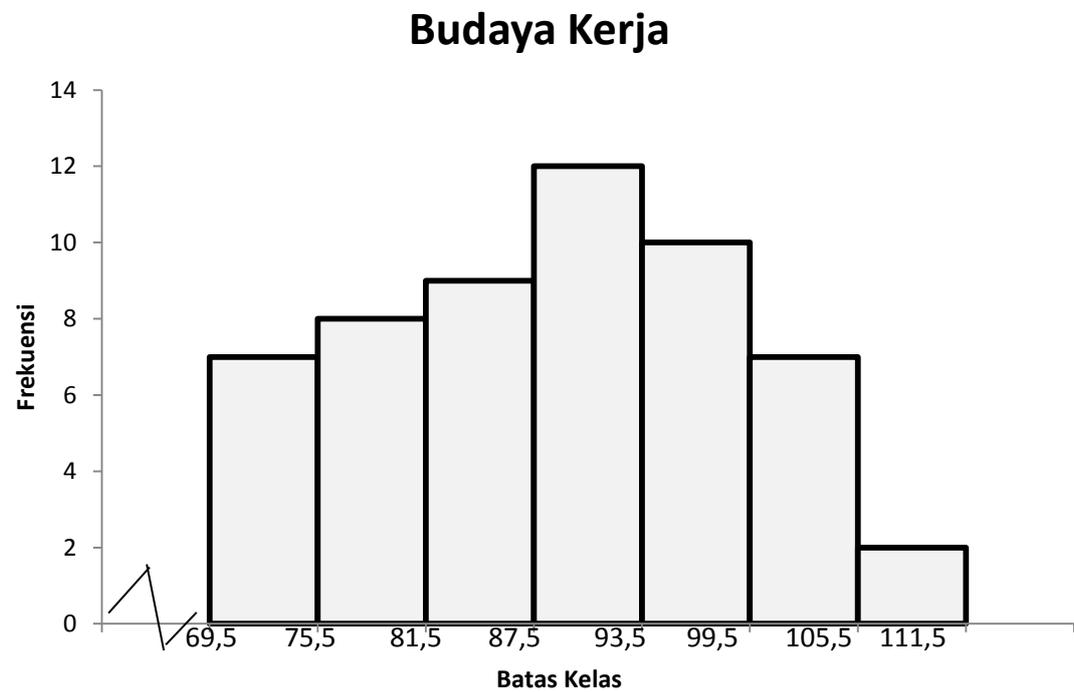
$$\begin{aligned} P &= \frac{41}{7} \\ &= 5,86 \text{ (ditetapkan menjadi 6)} \end{aligned}$$

Lampiran 33 Tabel Distribusi frekuensi Dan Grafik Histogram Variabel X2

Tabel Distribusi Frekuensi Budaya Kerja

Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Fr. Absolute	Fr. Relative (%)
70 - 75	69.5	75.5	7	13%
76 - 81	75.5	81.5	8	15%
82 - 87	81.5	87.5	9	16%
88 - 93	87.5	93.5	12	22%
94 - 99	93.5	99.5	10	18%
100 - 105	99.5	105.5	7	13%
106 - 111	105.5	111.5	2	4%
			55	100%

Grafik Histogram Variabel X2



Lampiran 34 Uji Normalitas dan Grafik P-P Plot

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Produktivitas Kerja	Motivasi Kerja	Budaya Kerja
N		55	55	55
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	23.2904	78.31	88.53
	Std. Deviation	2.65888	10.527	10.340
Most Extreme Differences	Absolute	.087	.059	.087
	Positive	.087	.059	.087
	Negative	-.069	-.058	-.080
Test Statistic		.087	.059	.087
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200^{c,d}	.200^{c,d}	.200^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

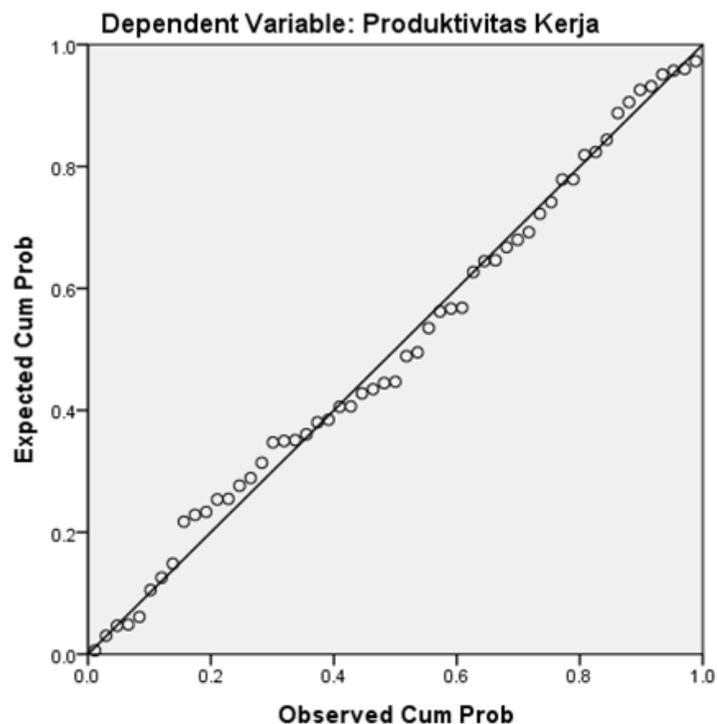
b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Grafik P-P Plot

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Lampiran 35 Uji Linearitas

X1 dengan Y

ANOVA Table

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Produktivitas Kerja *	Between	(Combined)	282.516	26	10.866	3.066	.002
	Motivasi Kerja	Groups	Linearity	180.747	1	180.747	50.994
		Deviation from Linearity	101.769	25	4.071	1.148	.359
		Within Groups	99.246	28	3.544		
Total			381.761	54			

X2 dengan Y

ANOVA Table

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Produktivitas Kerja *	Between	(Combined)	295.126	27	10.931	3.407	.001
	Budaya Kerja	Groups	Linearity	167.227	1	167.227	52.116
		Deviation from Linearity	127.898	26	4.919	1.533	.138
		Within Groups	86.636	27	3.209		
Total			381.761	54			

Lampiran 36 Uji Multikolinearitas dan Uji Heterokedastisitas

Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Motivasi Kerja	.622	1.608
	Budaya Kerja	.622	1.608

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Uji Heterokedastisitas (Gleser)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	-.049	1.323		-.037	.970
	Motivasi Kerja	.016	.018	.153	.884	.381
	Budaya Kerja	.002	.018	.023	.130	.897

a. Dependent Variable: RES2

Lampiran 37 Uji Regresi

Uji Koefisien Detereminasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.752^a	.565	.548	1.78681

a. Predictors: (Constant), Budaya Kerja, Motivasi Kerja

Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	215.742	2	107.871	33.787	.000^b
	Residual	166.019	52	3.193		
	Total	381.761	54			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Budaya Kerja, Motivasi Kerja

Uji Regresi Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.610	2.200		2.550	.014
	Motivasi Kerja	.114	.029	.452	3.898	.000
	Budaya Kerja	.099	.030	.384	3.311	.002

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.610	2.200		2.550	.014
	Motivasi Kerja	.114	.029	.452	3.898	.000
	Budaya Kerja	.099	.030	.384	3.311	.002

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Lampiran 38 Tabel Issac dan Michael

**TABEL ISAAC & MICHAEL PENENTUAN JUMLAH SAMPEL DARI
POPULASI TERTENTU
DENGAN TARAF KESALAHAN, 1, 5, DAN 10 %**

N	Signifikasi			N	Signifikasi		
	1%	5%	10%		1%	5%	10%
10	10	10	10	280	197	155	138
15	15	14	14	290	202	158	140
20	19	19	19	300	207	161	143
25	24	23	23	320	216	167	147
30	29	28	28	340	225	172	151
35	33	32	32	360	234	177	155
40	38	36	36	380	242	182	158
45	42	40	39	400	250	186	162
50	47	44	42	420	257	191	165
55	51	48	46	440	265	195	168
60	55	51	49	460	272	198	171
65	59	55	53	480	279	202	173
70	63	58	56	500	285	205	176
75	67	62	59	550	301	213	182
80	71	65	62	600	315	221	187
85	75	68	65	650	329	227	191
90	79	72	68	700	341	233	195
95	83	75	71	750	352	238	199
100	87	78	73	800	363	243	202
110	94	84	78	850	373	247	205
120	102	89	83	900	382	251	208
130	109	95	88	950	391	255	211
140	116	100	92	1000	399	258	213
150	122	105	97	1100	414	265	217
160	129	110	101	1200	427	270	221
170	135	114	105	1300	440	275	224
180	142	119	108	1400	450	279	227
190	148	123	112	1500	460	283	229
200	154	127	115	1600	469	286	232
210	160	131	118	1700	477	289	234
220	165	135	122	1800	485	292	235
230	171	139	125	1900	492	294	237
240	176	142	127	2000	498	297	238
250	182	146	130	2200	510	301	241
260	187	149	133	2400	520	304	243
270	192	152	135	2600	529	307	245

Lampiran 39 Tabel t

d.f	t0.10	t0.05	t0.025	t0.01	t0.005	d.f	t0.10	t0.05	t0.025	t0.01	t0.005
1	3.078	6.314	12.71	31.82	63.66	61	1.296	1.671	2	2.39	2.659
2	1.886	2.92	4.303	6.965	9.925	62	1.296	1.671	1.999	2.389	2.659
3	1.638	2.353	3.182	4.541	5.841	63	1.296	1.67	1.999	2.389	2.658
4	1.533	2.132	2.776	3.747	4.604	64	1.296	1.67	1.999	2.388	2.657
5	1.476	2.015	2.571	3.365	4.032	65	1.296	1.67	1.998	2.388	2.657
6	1.44	1.943	2.447	3.143	3.707	66	1.295	1.67	1.998	2.387	2.656
7	1.415	1.895	2.365	2.998	3.499	67	1.295	1.67	1.998	2.387	2.655
8	1.397	1.86	2.306	2.896	3.355	68	1.295	1.67	1.997	2.386	2.655
9	1.383	1.833	2.262	2.821	3.25	69	1.295	1.669	1.997	2.386	2.654
10	1.372	1.812	2.228	2.764	3.169	70	1.295	1.669	1.997	2.385	2.653
11	1.363	1.796	2.201	2.718	3.106	71	1.295	1.669	1.996	2.385	2.653
12	1.356	1.782	2.179	2.681	3.055	72	1.295	1.669	1.996	2.384	2.652
13	1.35	1.771	2.16	2.65	3.012	73	1.295	1.669	1.996	2.384	2.651
14	1.345	1.761	2.145	2.624	2.977	74	1.295	1.668	1.995	2.383	2.651
15	1.341	1.753	2.131	2.602	2.947	75	1.295	1.668	1.995	2.383	2.65
16	1.337	1.746	2.12	2.583	2.921	76	1.294	1.668	1.995	2.382	2.649
17	1.333	1.74	2.11	2.567	2.898	77	1.294	1.668	1.994	2.382	2.649
18	1.33	1.734	2.101	2.552	2.878	78	1.294	1.668	1.994	2.381	2.648
19	1.328	1.729	2.093	2.539	2.861	79	1.294	1.668	1.994	2.381	2.647
20	1.325	1.725	2.086	2.528	2.845	80	1.294	1.667	1.993	2.38	2.647
21	1.323	1.721	2.08	2.518	2.831	81	1.294	1.667	1.993	2.38	2.646
22	1.321	1.717	2.074	2.508	2.819	82	1.294	1.667	1.993	2.379	2.645
23	1.319	1.714	2.069	2.5	2.807	83	1.294	1.667	1.992	2.379	2.645
24	1.318	1.711	2.064	2.492	2.797	84	1.294	1.667	1.992	2.378	2.644
25	1.316	1.708	2.06	2.485	2.787	85	1.294	1.666	1.992	2.378	2.643
26	1.315	1.706	2.056	2.479	2.779	86	1.293	1.666	1.991	2.377	2.643
27	1.314	1.703	2.052	2.473	2.771	87	1.293	1.666	1.991	2.377	2.642
28	1.313	1.701	2.048	2.467	2.763	88	1.293	1.666	1.991	2.376	2.641
29	1.311	1.699	2.045	2.462	2.756	89	1.293	1.666	1.99	2.376	2.641
30	1.31	1.697	2.042	2.457	2.75	90	1.293	1.666	1.99	2.375	2.64
31	1.309	1.696	2.04	2.453	2.744	91	1.293	1.665	1.99	2.374	2.639
32	1.309	1.694	2.037	2.449	2.738	92	1.293	1.665	1.989	2.374	2.639
33	1.308	1.692	2.035	2.445	2.733	93	1.293	1.665	1.989	2.373	2.638
34	1.307	1.691	2.032	2.441	2.728	94	1.293	1.665	1.989	2.373	2.637
35	1.306	1.69	2.03	2.438	2.724	95	1.293	1.665	1.988	2.372	2.637
36	1.306	1.688	2.028	2.434	2.719	96	1.292	1.664	1.988	2.372	2.636
37	1.305	1.687	2.026	2.431	2.715	97	1.292	1.664	1.988	2.371	2.635
38	1.304	1.686	2.024	2.429	2.712	98	1.292	1.664	1.987	2.371	2.635
39	1.304	1.685	2.023	2.426	2.708	99	1.292	1.664	1.987	2.37	2.634
40	1.303	1.684	2.021	2.423	2.704	100	1.292	1.664	1.987	2.37	2.633
41	1.303	1.683	2.02	2.421	2.701	101	1.292	1.663	1.986	2.369	2.633
42	1.302	1.682	2.018	2.418	2.698	102	1.292	1.663	1.986	2.369	2.632
43	1.302	1.681	2.017	2.416	2.695	103	1.292	1.663	1.986	2.368	2.631
44	1.301	1.68	2.015	2.414	2.692	104	1.292	1.663	1.985	2.368	2.631
45	1.301	1.679	2.014	2.412	2.69	105	1.292	1.663	1.985	2.367	2.63
46	1.3	1.679	2.013	2.41	2.687	106	1.291	1.663	1.985	2.367	2.629
47	1.3	1.678	2.012	2.408	2.685	107	1.291	1.662	1.984	2.366	2.629
48	1.299	1.677	2.011	2.407	2.682	108	1.291	1.662	1.984	2.366	2.628
49	1.299	1.677	2.01	2.405	2.68	109	1.291	1.662	1.984	2.365	2.627
50	1.299	1.676	2.009	2.403	2.678	110	1.291	1.662	1.983	2.365	2.627
51	1.298	1.675	2.008	2.402	2.676	111	1.291	1.662	1.983	2.364	2.626
52	1.298	1.675	2.007	2.4	2.674	112	1.291	1.661	1.983	2.364	2.625
53	1.298	1.674	2.006	2.399	2.672	113	1.291	1.661	1.982	2.363	2.625
54	1.297	1.674	2.005	2.397	2.67	114	1.291	1.661	1.982	2.363	2.624
55	1.297	1.673	2.004	2.396	2.668	115	1.291	1.661	1.982	2.362	2.623
56	1.297	1.673	2.003	2.395	2.667	116	1.29	1.661	1.981	2.362	2.623
57	1.297	1.672	2.002	2.394	2.665	117	1.29	1.661	1.981	2.361	2.622
58	1.296	1.672	2.002	2.392	2.663	118	1.29	1.66	1.981	2.361	2.621
59	1.296	1.671	2.001	2.391	2.662	119	1.29	1.66	1.98	2.36	2.621
60	1.296	1.671	2	2.39	2.66	120	1.29	1.66	1.98	2.36	2.62

Lampiran 40 Tabel F

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05															
df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
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	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
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	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
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	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
91	3.95	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
92	3.94	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
93	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
94	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.77
95	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.82	1.80	1.77
96	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
97	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
98	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
99	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
100	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
101	3.94	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
102	3.93	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
103	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
104	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
105	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.81	1.79	1.76
106	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
107	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
108	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
109	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
110	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
111	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
112	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
113	3.93	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.87	1.84	1.81	1.78	1.76
114	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
115	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
116	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
117	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.80	1.78	1.75
118	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.80	1.78	1.75
119	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.78	1.75
120	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.78	1.75
121	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
122	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
123	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
124	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
125	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
126	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
127	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.86	1.83	1.80	1.77	1.75
128	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.86	1.83	1.80	1.77	1.75
129	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
130	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
131	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
132	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
133	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
134	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
135	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.77	1.74

Lampiran 41 Tabel Nilai r

Tabel Nilai-nilai r Product Moment

N	Taraf Signifikansi		N	Taraf Signifikansi	
	5 %	1 %		5 %	1 %
3	0,997	0,999	38	0,320	0,413
4	0,950	0,990	39	0,316	0,408
5	0,878	0,959	40	0,312	0,403
6	0,811	0,917	41	0,308	0,398
7	0,754	0,874	42	0,304	0,393
8	0,707	0,834	43	0,301	0,389
9	0,666	0,798	44	0,297	0,384
10	0,632	0,765	45	0,294	0,380
11	0,602	0,735	46	0,291	0,376
12	0,576	0,708	47	0,288	0,372
13	0,553	0,684	48	0,284	0,368
14	0,532	0,661	49	0,281	0,364
15	0,514	0,641	50	0,279	0,361
16	0,497	0,623	55	0,266	0,345
17	0,482	0,606	60	0,254	0,330
18	0,468	0,590	65	0,244	0,317
19	0,456	0,575	70	0,235	0,306
20	0,444	0,561	75	0,227	0,296
21	0,433	0,549	80	0,220	0,286
22	0,423	0,537	85	0,213	0,278
23	0,413	0,526	90	0,207	0,270
24	0,404	0,515	95	0,202	0,263
25	0,396	0,505	100	0,195	0,256
26	0,388	0,496	125	0,176	0,230
27	0,381	0,487	150	0,159	0,210
28	0,374	0,478	175	0,148	0,194
29	0,367	0,470	200	0,138	0,181
30	0,361	0,463	300	0,113	0,148
31	0,355	0,456	400	0,098	0,128
32	0,349	0,449	500	0,088	0,115
33	0,344	0,442	600	0,080	0,105
34	0,339	0,436	700	0,074	0,097
35	0,334	0,430	800	0,070	0,091
36	0,329	0,424	900	0,065	0,086
37	0,325	0,418	1000	0,062	0,081

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



AYUNINGTYAS, lahir di Bekasi 26 Agustus 1996. Anak pertama dari dua bersaudara. Bertempat tinggal di Jalan Rusa IX/L No. 118 Cikarang Baru. Pendidikan formal yang dijalani di mulai dari TKIT AL-Kautsar pada tahun 2001-2002, SDN Sertajaya 05 pada tahun 2002-2008, SMP Negeri 4 Cikarang Utara pada tahun 2008-2011, SMAN 1 Cikarang Utara pada tahun 2011-2014.

Pada tahun 2000 melalui jalur SNMPTN, diterima menjadi Mahasiswa Universitas Negeri Jakarta, Fakultas Ekonomi, Jurusan Ekonomi dan Administrasi, Program Studi Pendidikan Ekonomi, Kosentrasi Pendidikan Adinistrasi Perkantoran.

Selama perkuliahan peneliti memiliki pengalaman Kuliah Kerja Lapangan (KKL) di Bandung, Praktik Keterampilan Mengajar (PKM) di SMKN 10 Jakarta sebagai guru mata pelajaran sarana dan prasarana, Praktik Kerja Lapangan (PKL) di Sekrertariat Mahkamah Agung RI. Peneliti juga memiliki pengalaman berorganisasi di kampus yaitu sebagai Staff Dana dan Usaha Lembaga Pers Mahasiswa Fakultas Ekonomi periode 2016-2017.