

**PENDIDIKAN PELATIHAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA**

SKRIPSI

**SEBAGAI SALAH SATU SYARAT UNTUK MEMPEROLEH GELAR
SARJANA ADMINISTRASI BISNIS PRODI ADMINISTRASI BISNIS
SEKOLAH TINGGI ILMU ADMINISTRASI DAN MANAJEMEN
KEPELABUHANAN BARUNAWATI SURABAYA**



Disusun Oleh :

Nama : Yuni Istikhomah
NPM : 14.11145
Program Studi : Administrasi Bisnis
Pembimbing : Dr. Ismi Rajiani, MM

**STIA DAN MANAJEMEN KEPELABUHAN BARUNAWATI
SURABAYA**

2018

LEMBAR PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Yuni Istikhomah

N.I.M : 14.11145

Program Studi : Administrasi Bisnis

Judul Skripsi : Pendidikan Pelatihan dan Budaya Organisasi
terhadap Produktivitas Kerja.

Dengan ini menyatakan bahwa hasil penelitian Skripsi yang telah saya buat ini merupakan hasil karya sendiri dan benar keasliannya. Apabila ternyata dikemudian hari penulisan Skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan tata tertib di STIA dan Manajemen Kepelabuhan Barunawati Surabaya.

Demikian, pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tidak dipaksakan.

Penulis,

[Yuni Istikhomah]

LEMBAR PENGESAHAN

SKRIPSI

PENDIDIKAN PELATIHAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA

DISUSUN OLEH :

NAMA : YUNI ISTIKHOMAH

NIM : 14.11145

Telah dipresentasikan didepan dewan penguji dan dinyatakan LULUS pada
Tanggal 20 Agustus 2018

DEWAN PENGUJI :

KETUA : Drs. Ec. WULYO, MM, M.Si (.....)

SEKRETARIS : Dr. CHAIRUL ANAM, SE, M.Si (.....)

ANGGOTA : SOEDARMANTO, SE, MM (.....)

Mengetahui,

KETUA

STIA dan Manajemen Kepelabuhan Barunawati Surabaya

Drs. IWAN SABATINI, M.Si

SKRIPSI

PENDIDIKAN PELATIHAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA

DIAJUKAN OLEH :

NAMA : YUNI ISTIKHOMAH

NPM : 14.11145

TELAH DISETUJUI DAN DITERIMA DENGAN BAIK OLEH :

Mengetahui, Tanggal :

Ketua Program Studi

(**Juli Prasetyorini, S.Sos, MM**)

Mengetahui, Tanggal :

Pembimbing

(**Dr. Ismi Rajiani, MM**)

Mengetahui, Tanggal :

Ketua STIA dan Manajemen
Kepelabuhanan Barunawati

(**Drs. Iwan Sabatini, M.Si**)

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan berkat, kesehatan dan karuniaNya, sehingga peneliti bisa menyelesaikan tugas skripsi ini yang berjudul “Pendidikan Pelatihan dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja PT. Lintas Samudra Lines“. Penulisan skripsi ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat kelulusan untuk memperoleh gelar Sarjana Administrasi Bisnis. Penyelesaian skripsi ini mungkin tidak dapat diselesaikan oleh penulis tanpa bantuan dan dukungan dari berbagai pihak selama penyusunan skripsi ini. Oleh karena itu, peneliti ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Bapak dan Ibu :

1. Drs. Iwan Sabatini, M.Si selaku Ketua STIA dan Manajemen Kepelabuhan Barunawati Surabaya.
2. Juli Prastyorini, S.Sos, MM selaku Ketua Program Studi.
3. Dr. Ismi Rajiani, MM selaku Dosen Pembimbing yang telah meluangkan waktu untuk membimbing, mengarahkan, memberi semangat dan dorongan kepada penulis dalam penyusunan skripsi hingga selesai.
4. Dosen-dosen STIA dan Manajemen Kepelabuhan Barunawati Surabaya yang telah memberikan bimbingan dan motivasi selama proses perkuliahan berlangsung.
5. Pimpinan, Staff, dan Karyawan pada PT. Lintas Samudra Lines yang telah memberikan ijin dan bantuan bagi penulis dalam penyusunan skripsi.
6. Kepada kedua orang tua kami yang senantiasa mendoakan kami dan memberi semangat dalam penyusunan skripsi ini.
7. Teman-teman angkatan 2014 atas dorongan dan motivasinya.
8. Semua pihak yang telah membantu terselesainya skripsi ini yang tidak dapat penulis sebut satu persatu.

Semoga segala bantuan yang telah diberikan kepada penulis mendapat balasan yang setimpal dari Allah SWT. Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penyusunan Skripsi ini baik dalam teknik penyajian materi maupun

pembahasan. Demi kesempurnaan Skripsi ini, saran dan kritik yang sifatnya membangun sangat penulis harapkan. Semoga karya tulis ini bermanfaat dan dapat memberikan sumbangan yang berarti bagi pihak yang membutuhkan.

Surabaya, 10 Juli 2018

Penulis

Yuni Istikhomah

14.11145



ABSTRAKSI

YUNI ISTIKHOMAH. 14.11145

PENDIDIKAN PELATIHAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA

Skripsi. Program Studi Administrasi Bisnis 2018

Kata kunci : Pendidikan Pelatihan, Budaya Organisasi dan Produktivitas Kerja

Judul “Pendidikan Pelatihan dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja” dibawah bimbingan Bapak Dr. Ismi Rajiani, MM. Penelitian ini bertujuan untuk menguji seberapa besar hubungan Pendidikan Pelatihan dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja. Pengambilan sampel menggunakan rumus slovin. Sampel dalam penelitian ini adalah 35 orang karyawan PT. Lintas Samudra Lines yang kemudian dilakukan analisis terhadap data yang diperoleh. Hasil dari hipotesis menggunakan uji t menyatakan bahwa variable pendidikan pelatihan secara parsial memberikan pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja. Kemudian menggunakan uji F menyatakan bahwa secara bersama-sama (simultan) variabel pendidikan pelatihan dan budaya organisasi memiliki hubungan yang signifikan terhadap variabel produktivitas kerja. Angka Adjusted R Square sebesar 0.818 menunjukkan bahwa 81,8% produktivitas kerja dipengaruhi oleh variabel pendidikan pelatihan dan budaya organisasi, sisanya sebesar 18,9% memiliki hubungan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR ISI

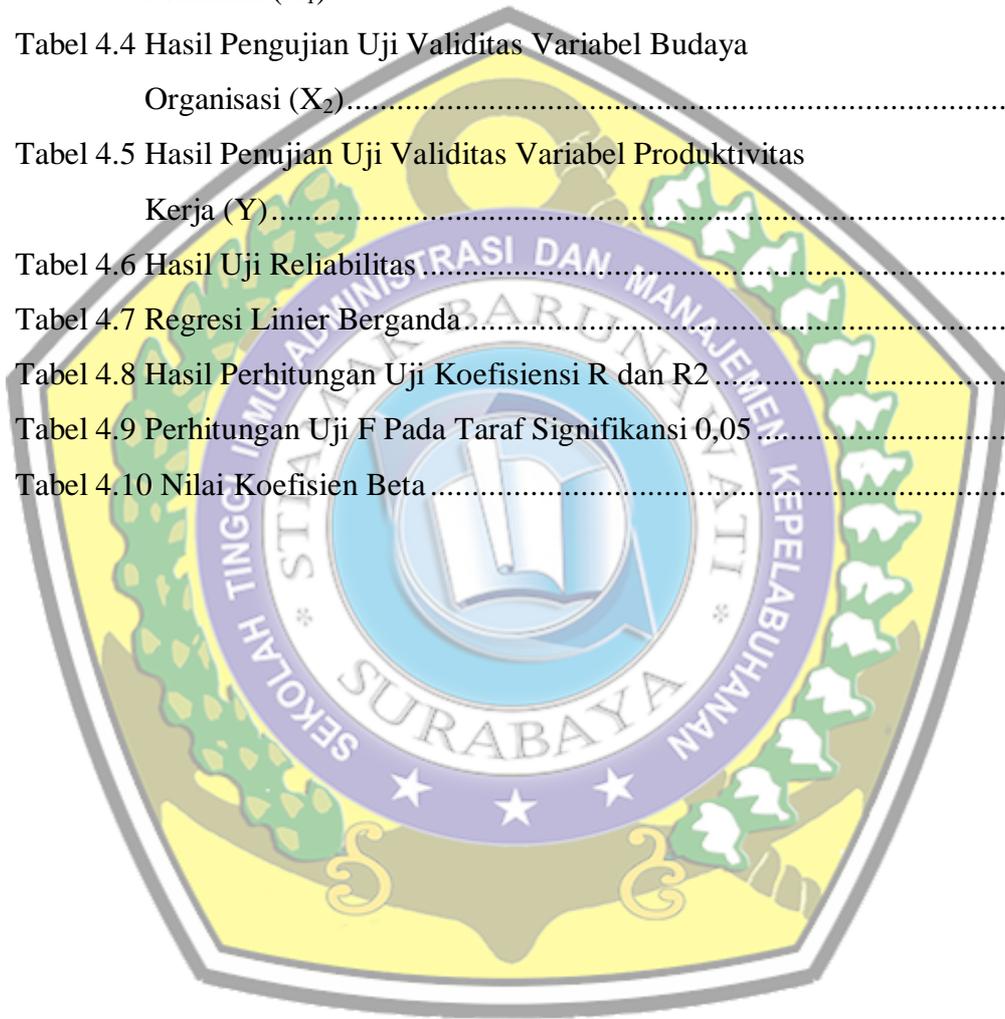
| | |
|--|--------------|
| COVER | i |
| LEMBAR PERNYATAAN | ii |
| LEMBAR PENGESAHAN | ivi |
| LEMBAR PERSETUJUAN | iv |
| KATA PENGANTAR | v |
| ABSTRAK | vvii |
| DAFTAR ISI | vviii |
| DAFTAR TABEL | xi |
| DAFTAR GAMBAR | xii |
| BAB 1 PENDAHULUAN | 1 |
| 1.1. Latar Belakang | 1 |
| 1.2 Rumusan Masalah | 2 |
| 1.3 Tujuan Penelitian..... | 3 |
| 1.4 Manfaat Penelitian..... | 3 |
| BAB 2 LANDASAN TEORI | 5 |
| 2.1 Pendidikan dan Pelatihan Kerja | 5 |
| 2.1.1 Pengertian Pendidikan dan Pelatihan Kerja | 5 |
| 2.1.2 Tujuan Pendidikan dan Pelatihan Kerja..... | 7 |
| 2.1.3 Manfaat Pendidikan dan Pelatihan Kerja | 9 |
| 2.1.4 Tahapan-tahapan Pendidikan dan Pelatihan..... | 10 |
| 2.1.5 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Proses Pendidikan dan Pelatihan | 12 |
| 2.1.6 Metode Pendidikan dan Pelatihan Kerja | 12 |
| 2.1.7 Indikator Pendidikan dan Pelatihan Kerja..... | 16 |
| 2.2 Budaya Organisasi..... | 16 |
| 2.2.1 Pengertian Budaya Organisasi..... | 16 |
| 2.2.2 Fungsi Budaya Organisasi..... | 17 |
| 2.2.3 Karakteristik Budaya Organisasi | 18 |
| 2.2.4 Indikator Budaya Organisasi | 19 |
| 2.3 Produktivitas Kerja..... | 20 |

| | |
|---|-----------|
| 2.3.1 Pengertian Produktivitas Kerja..... | 20 |
| 2.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja..... | 21 |
| 2.3.3 Indikator Produktivitas Kerja | 21 |
| 2.4 Hubungan Pendidikan Pelatihan dengan Produktivitas Kerja | 22 |
| 2.5 Hubungan Budaya Organisasi dengan Produktivitas Kerja..... | 23 |
| 2.6 Hubungan Pendidikan Pelatihan dan Budaya Organisasi dengan Produktivitas Kerja..... | 23 |
| 2.7 Penelitian Terdahulu..... | 25 |
| 2.8 Kerangka Berfikir..... | 27 |
| 2.9 Hipotesis Penelitian..... | 27 |
| BAB 3 METODE PENELITIAN | 29 |
| 3.1 Jenis Penelitian dan Gambaran Populasi (Objek) Penelitian..... | 29 |
| 3.1.1 Jenis Penelitian | 29 |
| 3.1.2 Populasi dan Sampel Penelitian..... | 29 |
| 3.2 Teknik Pengambilan Sampel | 30 |
| 3.3.1 Pengumpulan Data..... | 31 |
| 3.3.2 Sumber Data..... | 32 |
| 3.4 Definisi Operasional Variabel..... | 32 |
| 3.5 Teknik Analisis Data..... | 33 |
| 3.5.1 Uji Kualitas Data | 34 |
| 3.5.2 Regresi Linier Berganda..... | 34 |
| 3.5.3 Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi | 35 |
| 3.5.4 Uji t (Parsial) | 35 |
| 3.5.5 Uji F (Simultan) | 36 |
| BAB 4 ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN..... | 37 |
| 4.1 Gambaran Umum PT Lintas Samudra Lines Surabaya..... | 37 |
| 4.1.1 Sejarah Singkat PT Lintas Samudra Lines Surabaya..... | 37 |
| 4.1.2 Visi dan Misi PT Lintas Samudra Lines Surabaya | 37 |
| 4.1.3 Struktur Organisasi, Tugas dan Tanggung Jawab PT Lintas Samudra Lines Surabaya | 37 |
| 4.2 Karakteristik Responden Penelitian | 43 |

| | |
|--|-----------|
| 4.2.1 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Usia..... | 43 |
| 4.2.2 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin..... | 44 |
| 4.3 Analisis Data..... | 44 |
| 4.3.1 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas..... | 45 |
| 4.4 Analisis Regresi Linier Berganda | 49 |
| 4.5 Analisis Koefisien Determinasi Berganda..... | 51 |
| 4.6 Uji Hipotesis | 51 |
| 4.6.1 Uji F (Simultan)..... | 51 |
| 4.6.2 Uji t (Parsial) | 52 |
| 4.7 Pengujian Hipotesis Penentuan Variabel yang Memiliki Hubungan Paling Dominan | 53 |
| 4.8 Pembahasan..... | 54 |
| BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN..... | 56 |
| 5.1 Kesimpulan..... | 56 |
| 5.2 Saran | 56 |
| 5.2.1 Bagi PT Lintas Samudra Lines Surabaya..... | 56 |
| 5.2.2 Bagi Peneliti Selanjutnya | 57 |
| DAFTAR PUSTAKA..... | 58 |
| Lampiran | 60 |

DAFTAR TABEL

| | |
|---|----|
| Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia | 43 |
| Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin | 44 |
| Tabel 4.3 Hasil Pengujian Uji Validitas Variabel Pendidikan Pelatihan (X_1)..... | 46 |
| Tabel 4.4 Hasil Pengujian Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi (X_2)..... | 47 |
| Tabel 4.5 Hasil Penujian Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja (Y)..... | 47 |
| Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas | 48 |
| Tabel 4.7 Regresi Linier Berganda..... | 49 |
| Tabel 4.8 Hasil Perhitungan Uji Koefisiensi R dan R2 | 51 |
| Tabel 4.9 Perhitungan Uji F Pada Taraf Signifikansi 0,05 | 52 |
| Tabel 4.10 Nilai Koefisien Beta..... | 53 |



DAFTAR GAMBAR

| | |
|-------------------------------------|----|
| Gambar 2.1 Kerangka Berfikir..... | 27 |
| Gambar 4.1 Struktur Organisasi..... | 38 |



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan suatu aspek yang sangat penting bagi keberlangsungan hidup dan perkembangan sebuah perusahaan. Sumber daya manusia berguna dalam penguasaan teknologi, menggunakan modal, mengatur dana dan menghasilkan suatu produk atau jasa yang berkualitas. Seberapa canggih teknologi yang dimanfaatkan oleh perusahaan dalam menjalankan pekerjaannya sangat ditentukan oleh sumber daya manusia yang mengoperasikannya.

Sumber daya manusia yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan, kemampuan, keterampilan dan sikap yang baik dalam bekerja. Oleh karena itu, organisasi perlu mengambil langkah agar dapat mengembangkan dan meningkatkan kinerja karyawan. Pegawai diharapkan selalu mengasah pengetahuan, keterampilan dan kemampuan agar lebih baik sesuai dengan tuntutan zaman serta dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan. Menurut Rachman (2016:57) Produktivitas adalah suatu pendekatan interdisipliner untuk menentukan tujuan yang efektif, pembuatan rencana, aplikasi penggunaan cara yang produktivitas untuk menggunakan sumber-sumber secara efisien.

Pendidikan dan pelatihan merupakan usaha yang diadakan oleh perusahaan untuk mengembangkan sumber daya manusia dalam rangka meningkatkan keterampilan dan pengetahuan bagi karyawan. Dalam upaya pengembangan sumber daya manusia dilihat dari fungsi pengembangan tenaga kerja, terdiri dari 2 aktivitas, yaitu mengadakan pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dilaksanakan bertujuan untuk peningkatan pengetahuan, pengertian dan latar belakang secara umum, yang dalam pelaksanaannya memerlukan waktu jangka panjang yaitu 1 tahun untuk memperoleh ijazah, sedangkan pelatihan dilaksanakan dengan tujuan

peningkatan pengetahuan dan keterampilan karyawan sampai pada tingkat professional yang dalam pelaksanaannya memerlukan waktu jangka pendek yaitu kurang dari 1 tahun dan memperoleh sertifikat yang menjelaskan tentang professional seseorang, sehingga mempermudah dalam hal penempatan karyawan yang sesuai dengan keprofesionalannya.

Pendidikan dan pelatihan dimaksudkan juga untuk menyesuaikan dengan kebutuhan-kebutuhan baru atas sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan sesuai dengan tuntutan perubahan teknologi pada saat ini. Program pendidikan dan pelatihan yang diberikan kepada karyawan merupakan langkah penting bagi perusahaan untuk dapat meningkatkan sumber daya manusianya. Karena begitu pentingnya masalah pendidikan dan pelatihan karyawan bagi perusahaan atau organisasi untuk perkembangan di masa yang akan datang, juga bagi karyawan itu sendiri untuk meningkatkan kinerja karyawan.

PT Lintas Samudra Lines merupakan perusahaan yang banyak sekali mengadakan pendidikan dan pelatihan untuk para karyawannya terutama dibidang kepelabuhanan. Maka dari itu, penulis ingin mengetahui apakah pendidikan dan pelatihan karyawan berdampak pada produktivitas kerja karyawan. Fahmi (2016:186) Budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan dan manajer perusahaan.

Dari penjelasan latar belakang di atas penulis mengangkat judul **“Pendidikan Pelatihan dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah pendidikan dan pelatihan memiliki hubungan terhadap produktivitas karyawan PT Lintas Samudra Lines Surabaya?

2. Apakah budaya organisasi memiliki hubungan terhadap produktivitas karyawan PT Lintas Samudra Lines Surabaya?
3. Apakah pendidikan dan pelatihan serta budaya organisasi memiliki hubungan secara bersama-sama (simultan) terhadap produktivitas karyawan PT Lintas Samudra Lines Surabaya?
4. Manakah diantara variabel pendidikan dan pelatihan serta budaya organisasi memiliki hubungan paling dominan terhadap produktivitas karyawan PT Lintas Samudra Lines Surabaya?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah pendidikan dan pelatihan memiliki hubungan terhadap produktivitas karyawan PT Lintas Samudra Lines Surabaya.
2. Untuk mengetahui apakah budaya organisasi memiliki hubungan terhadap produktivitas karyawan PT Lintas Samudra Lines Surabaya.
3. Untuk mengetahui apakah pendidikan dan pelatihan serta budaya organisasi memiliki hubungan secara bersama-sama (simultan) terhadap produktivitas karyawan PT Lintas Samudra Lines Surabaya.
4. Untuk mengetahui manakah diantara variabel pendidikan dan pelatihan serta budaya organisasi memiliki hubungan paling dominan terhadap produktivitas karyawan PT Lintas Samudra Lines Surabaya.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi :

1. Bagi Perusahaan

Diharapkan dapat memberikan saran dan masukan yang bermanfaat bagi perusahaan sehingga dapat meningkatkan produktivitas karyawan dari sudut pandang pendidikan dan pelatihan serta budaya organisasi.

2. Bagi penulis

Sebagai pengetahuan baru mengenai untuk tambahan ilmu dan pengetahuan serta informasi yang digunakan dalam penelitian lebih dalam.

3. Pembaca

Sebagai referensi yang dapat memberikan perbandingan dalam melakukan penelitian dibidang yang sama.



BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Pendidikan dan Pelatihan Kerja

2.1.1 Pengertian Pendidikan dan Pelatihan Kerja

2.1.1.1 Pengertian Pendidikan Kerja

Pendidikan dan Pelatihan (diklat) terdiri dari 2 (dua) kata yaitu pendidikan dan pelatihan. Admodiwirio (1993:3) menyatakan bahwa pendidikan adalah usaha sadar untuk membina kepribadian dan mengembangkan kesempurnaan manusia Indonesia, jasmani dan rohani yang berlangsung seumur hidup, baik di dalam maupun di luar sekolah dalam rangka pembangunan persatuan Indonesia dan masyarakat adil dan makmur berdasarkan Pancasila. Menurut Heidjrachman dan Suad (1997: 77), Pendidikan ialah suatu kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang termasuk didalamnya peningkatan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai tujuan. Pendapat lain dikemukakan oleh Soekidjo Notoatmodjo (2003: 27) bahwa: Pendidikan (formal) didalam suatu organisasi adalah suatu proses pengembangan kemampuan kearah yang diinginkan oleh organisasi bersangkutan.

Pendidikan dalam arti luas adalah upaya sadar manusia untuk membuat perubahan dan perkembangan agar kehidupannya menjadi lebih baik dan lebih maju. Sedangkan dalam arti sempit, pendidikan merupakan seluruh kegiatan yang direncanakan secara teratur dan terarah di lembaga pendidikan sekolah (Suhartono,2009:43). Menurut Andrew E. Sikula dalam Hardjanto (2012, 69) disebutkan bahwa “Pendidikan adalah berhubungan dengan peningkatan umum dan pemahaman terhadap lingkungan kehidupan manusia secara menyeluruh dan proses

pengembangan pengetahuan, kecakapan/keterampilan, pikiran, watak, karakter dan sebagainya.

2.1.1.2 Pengertian Pelatihan Kerja

Menurut Edwin B. Flippo dalam Tohardi (2002:236) Pelatihan merupakan suatu tindakan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan seseorang pegawai untuk melaksanakan suatu pekerjaan tertentu. Sedangkan menurut Suwatno (2011: 118) Pelatihan berarti suatu perubahan yang sistematis dari *knowledge*, *skill*, *attitude*, dan *behavior* yang terus mengalami peningkatan yang dimiliki oleh setiap karyawan dengan itu dapat mewujudkan sasaran yang ingin dicapai oleh suatu organisasi atau perusahaan dalam pemenuhan standar SDM yang diinginkan.

Menurut Heidjrachman dan Suad (1997: 77) pelatihan merupakan kegiatan membantu pegawai dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya, guna meningkatkan keterampilan, kecakapan, dan sikap yang diperlukan oleh organisasi dalam usaha mencapai tujuannya. Soekidjo Notoatmodjo (2003: 27) pelatihan adalah merupakan bagian dari suatu proses pendidikan yang tujuannya untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan khusus seseorang atau sekelompok orang. Menurut Mondy (2008:62) Pelatihan (*training*) adalah jantung dari upaya berkelanjutan untuk meningkatkan kompetensi karyawan dan kinerja organisasi.

Menurut Hardjanto (2012, 69-70), pelatihan adalah “Bagian dari pendidikan. Pelatihan bersifat spesifik, praktis, dan segera. Spesifik berarti pelatihan berhubungan dengan bidang pekerjaan yang dilakukan. Praktis dan segera berarti yang sudah dilatihkan dapat dipraktikkan.” Pelatihan (*training*) menurut Edwin B. Flippo, sebagaimana dikutip oleh Hasibuan (2000, 70) yaitu merupakan “Suatu usaha peningkatan pengetahuan dan keahlian seorang pegawai untuk mengerjakan suatu pekerjaan tertentu.

2.1.2 Tujuan Pendidikan dan Pelatihan Kerja

Menurut Abdurrahman Fatoni (2006: 98) bahwa tujuan pendidikan dan pelatihan pada umumnya dalam rangka pembinaan terhadap para pegawai agar mendapatkan:

1. Meningkatkan kepribadaian dan semangat pengabdian kepada organisasi dan masyarakat.
2. Meningkatkan mutu dan kemampuan, serta keterampilan baik dalam melaksanakan tugasnya maupun kepemimpinannya.
3. Melatih dan meningkatkan mekanisme kerja dan kepekaan dalam melaksanakan tugas.
4. Melatih dan meningkatkan kerja dalam perencanaan.
5. Meningkatkan ilmu pengetahuan dan keterampilan kerja.

Tujuan pendidikan dan pelatihan (Diklat) menurut Hasibuan (2010:70), yaitu:

a. Produktivitas Kerja

Dengan pendidikan dan pelatihan (Diklat), produktivitas kerja pegawai akan meningkat, kualitas dan kuantitas produksi semakin membaik karena *technical skill*, *human skill*, dan *managerial skill* karyawan yang semakin baik.

b. Efisiensi

Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) bertujuan untuk meningkatkan efisiensi tenaga, waktu, bahan baku, dan mengurangi ausnya mesin-mesin. Pemborosan berkurang, biaya produksi relative kecil sehingga daya saing perusahaan semakin besar.

c. Kerusakan

Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) bertujuan untuk mengurangi kerusakan barang, produksi, dan mesin-mesin karena karyawan semakin ahli dan terampil dalam melaksanakan pekerjaannya.

d. Kecelakaan

Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) bertujuan untuk mengurangi tingkat kecelakaan karyawan, sehingga jumlah biaya pengobatan yang dikeluarkan perusahaan berkurang.

e. Pelayanan

Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) bertujuan untuk meningkatkan pelayanan yang lebih baik dari karyawan kepada nasabah perusahaan, karena pemberian pelayanan yang baik merupakan daya penarik yang sangat penting bagi rekanan-rekanan perusahaan bersangkutan.

f. Moral

Dengan pendidikan dan pelatihan (Diklat), moral pegawai akan lebih baik karena keahlian dan keterampilannya sesuai dengan pekerjaannya sehingga mereka antusias untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

g. Karier

Dengan pendidikan dan pelatihan (Diklat), kesempatan untuk meningkatkan karir pegawai semakin besar, karena keahlian, keterampilan, dan prestasi kerjanya lebih baik. Promosi ilmiah biasanya didasarkan kepada keahlian dan prestasi kerja seseorang.

h. Konseptual

Dengan pendidikan dan pelatihan, manajer semakin cakap dan cepat dalam mengambil keputusan yang lebih baik karena *technical skill*, *human skill*, dan *managerial skill*-nya lebih baik.

i. Kepemimpinan

Dengan pendidikan dan pelatihan (Diklat), kepemimpinan seorang manajer akan lebih baik, *human relations*-nya lebih luwes, motivasinya lebih terarah sehingga pembinaan kerja sama vertikal dan horizontal semakin harmonis.

j. Balas Jasa

Dengan pendidikan dan pelatihan (Diklat), balas jasa (gaji, upah intensif dan *benefits*) karyawan akan meningkat karena prestasi kerja mereka semakin besar.

k. Konsumen

Pelatihan pegawai akan memberikan manfaat yang baik bagi masyarakat konsumen karena mereka akan memperoleh barang atau pelayanan yang lebih bermutu.

2.1.3 Manfaat Pendidikan dan Pelatihan Kerja

Menurut (Henry Simamora dalam Ambar T. Sulistiyani dan Rosidah, (2003:174) yaitu :

- a. Memperbaiki kinerja
- b. Memutakhirkan keahlian para karyawan sejalan dengan kemajuan teknologi
- c. Membantu memecahkan persoalan operasional
- d. Mempersiapkan karyawan untuk promosi
- e. Memenuhi kebutuhan-kebutuhan pertumbuhan pribadi
- f. Untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi.

Manfaat pendidikan dan pelatihan menurut Fathoni (2006:196) yaitu:

- a. Membantu para pegawai membuat keputusan dengan lebih baik
- b. Meningkatkan kemampuan para pekerja menyelesaikan berbagai masalah yang dihadapinya
- c. Terjadinya internalisasi dan operasionalisasi faktor-faktor motivasional
- d. Timbulnya dorongan dalam diri para pekerja untuk terus meningkatkan kemampuan kerjanya.
- e. Peningkatan kemampuan pegawai untuk mengatasi stress, frustasi dan konflik yang pada gilirannya memperbesar rasa percaya diri sendiri
- f. Tersedianya informasi tentang berbagai program yang dapat dimanfaatkan oleh para pegawai dalam rangka pertumbuhan masing-masing secara teknikal dan intelektual
- g. Meningkatkan kepuasan kerja
- h. Semakin besarnya tekad pekerjaan untuk lebih mandiri
- i. Mengurangi ketakutan menghadapi tugas-tugas baru di masa depan.

Pendidikan dan pelatihan juga memiliki beberapa manfaat yang sangat penting, menurut Wursanto (1989: 60-61), ada berbagai manfaat pendidikan dan pelatihan pegawai, yaitu:

1. Pendidikan dan pelatihan meningkatkan stabilitas pegawai, artinya hubungan pergantian dengan pegawai lainnya yang tidak hadir.
2. Pendidikan dan pelatihan dapat memperbaiki cara kerja pegawai, artinya pegawai lebih kreatif dalam menjalankan pekerjaannya.
3. Pendidikan dan pelatihan memberi manfaat yang sangat baik bagi pegawai, karena dengan pendidikan dan pelatihan pegawai dapat berkembang dengan cepat, efisien dan melaksanakan tugas dengan baik.
4. Pendidikan dan pelatihan memberi kesempatan bagi pegawai untuk mengembangkan diri.

2.1.4 Tahapan-tahapan Pendidikan dan Pelatihan

Ambar T Sulistiyani & Rosidah (2009: 223) menyatakan bahwa program pelatihan mempunyai tiga tahap aktivitas yang mencakup:

- a. Penilaian kebutuhan pelatihan yang tujuannya adalah mengumpulkan informasi untuk menentukan dibutuhkan atau tidaknya program pelatihan.
- b. Pengembangan program pelatihan (development) bertujuan untuk merancang lingkungan pelatihan dan metode-metode pelatihan yang dibutuhkan guna mencapai tujuan pelatihan.
- c. Evaluasi program pelatihan (evaluation) mempunyai tujuan untuk menguji dan menilai apakah program-program pelatihan yang telah dijalani, secara efektif mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Sondang P Siagian (2003:185-187) bahwa ada tahap – tahap yang perlu ditempuh dalam pelatihan. Langkah – langkah tersebut. Yaitu:

- a. Penentuan Kebutuhan

Analisis kebutuhan itu harus mampu mendiagnosa paling sedikit dua hal yaitu masalah-masalah yang dihadapi sekarang dan berbagai tantangan baru yang diperkirakan akan timbul di masa depan.

b. Penentuan Sasaran

Sasaran yang ingin dicapai itu dapat bersifat teknis akan tetapi dapat pula menyangkut tingkah laku atau mungkin juga kedua-duanya. Berbagai sasaran harus dinyatakan sejelas dan nyata mungkin, baik bagi para pelatih maupun para peserta

c. Penetapan Isi Program

Sifat suatu program pelatihan ditentukan paling sedikit oleh dua faktor, yaitu hasil analisis penentuan kebutuhan dan sasaran yang hendak dicapai

d. Identifikasi Prinsip-prinsip Belajar

Prinsip belajar yang layak dipertimbangkan untuk diterapkan berkisar pada lima hal, yaitu partisipasi (keterlibatan), repetisi (pengulangan), relevansi (kecocokan), pengalihan, dan umpan balik.

e. Pelaksanaan Program

Penyelenggaraan program pelatihan sangat situasional sifatnya, artinya dengan penekanan pada perhitungan kepentingan organisasi dan kebutuhan para peserta, penerapan prinsip-prinsip belajar tercermin pada penggunaan teknik-teknik tertentu dalam proses belajar mengajar.

f. Penilaian Pelaksanaan Program

Pelaksanaan program pelatihan dapat dikatakan berhasil apabila dalam diri para peserta pelatihan tersebut terjadi suatu proses transformasi. Proses transformasi dapat dikatakan baik apabila terjadi dua hal, yaitu peningkatan kemampuan dalam melaksanakan tugas dan perubahan sikap perilaku yang tercermin dalam sikap, disiplin, dan etos kerja.

Menurut Bernardin dan Russell dalam Sulistiyani (2003:178) menyatakan bahwa program pelatihan mempunyai tiga tahap aktivitas yang mencakup :

- a. Penilaian kebutuhan pelatihan, yang tujuannya adalah mengumpulkan informasi untuk menentukan dibutuhkan atau tidaknya program pelatihan
- b. Pengembangan program pelatihan (development), bertujuan untuk merancang lingkungan pelatihan dan metode-metode pelatihan yang dibutuhkan guna mencapai tujuan pelatihan.

2.1.5 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Proses Pendidikan dan Pelatihan

Faktor yang mempengaruhi proses pendidikan dan pelatihan dibedakan menjadi dua, yaitu:

1. perangkat lunak
2. perangkat keras (Notoatmodjo,2009:19).

Perangkat lunak dalam proses pendidikan dan pelatihan ini mencakup kurikulum, organisasi, pelatihan, peraturan–peraturan, metode belajar–mengajar, dan tenaga pengajar atau pendidik atau pelatih itu sendiri. Sedangkan perangkat keras yang juga besar pengaruhnya terhadap proses ialah fasilitas–fasilitas yang mencakup gedung, perpustakaan (buku- buku referensi), alat bantu pendidikan, dan sebagainya.

Yoder dalam As’ad (2001) mengemukakan agar training dan pengembangan dapat berhasil dengan baik, maka harus diperhatikan. Faktor – faktor yang berpengaruh terhadap keberhasilan diklat, yaitu :

1. Perbedaan individu pegawai
2. Hubungan dengan analisis jabatan
3. Motivasi
4. Partisipasi aktif
5. Seleksi peserta diklat
6. Metode pelatihan dan pengembangan

2.1.6 Metode Pendidikan dan Pelatihan Kerja

Metode pendidikan dan pelatihan merupakan suatu cara sistematis yang dapat memberikan deskripsi secara luas serta dapat mengkondisikan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan untuk mengembangkan aspek kognitif, afektif dan psikomotorik tenaga kerja terhadap tugas dan pekerjaannya (Sastrohadwiryo, 2003:214). Metode pendidikan dan pelatihan merupakan pendekatan terhadap cara penyelenggaraan dan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan.

Menurut Notoatmodjo(2009:23) pendidikan dan pelatihan bagi karyawan atau pegawai di suatu organisasi atau institusi dikelompokkan menjadi dua, yaitu:

a. *Pre-Service Training*

Sebelum karyawan menjalankan tugasnya atau pekerjaannya, karyawan tersebut harus menjalani pelatihan yang biasanya disebut pelatihan pra jabatan atau “*pre-service training*”. Tujuannya adalah untuk memberikan wawasan kepada para pegawai baru tersebut terhadap organisasi atau institusi tempat mereka bekerja

b. *In-service training*

Pelatihan ini ditujukan kepada karyawan yang sudah bekerja di berbagai unit atau divisi dari suatu organisasi atau institusi, oleh sebab itu disebut pelatihan dalam jabatan atau “*in service training*”. Tujuan pelatihan ini adalah untuk meningkatkan kinerja karyawan yang bersangkutan.

Berdasarkan cara atau pendekatan yang digunakan, menurut Notoatmodjo (2009:24) pelatihan dan pendidikan pegawai dibedakan menjadi dua macam, yaitu:

a. Pelatihan di luar tugas (*Off the job side training*)

Pendidikan dan pelatihan dengan metode ini berarti para pegawai sebagai peserta pendidikan dan pelatihan ke luar sementara dari kegiatan pekerjaannya. Metode ini mempunyai dua macam teknik, yaitu:

1. Teknik Presentasi informasi

Teknik Presentasi Informasi adalah menyajikan informasi, yang tujuannya mengintroduksikan kemampuan, pengetahuan, sikap dan keterampilan baru kepada para peserta. Harapan akhir dari dari proses pengetahuan, sikap dan keterampilan peserta diadopsi oleh peserta- peserta diklat dalam pekerjaannya nanti. Termasuk dalam teknik ini antara lain:

a.) Ceramah biasa, di mana pengajar (pelatih) bertatap muka langsung dengan peserta. Peserta pendidikan dan pelatihan pasif mendengarkan.

- b.) Teknik diskusi, di mana informasi yang akan disajikan disusun didalam bentuk pertanyaan-pertanyaan atau tugas-tugas yang harus dibahas dan didiskusikan oleh para peserta aktif.
- c.) Teknik permodelan perilaku (*behavior modeling*), ialah salah satu cara mempelajari atau meniru tindakan (perilaku) dengan mengobservasi dan meniru model-model. Biasanya model-model perilaku yang harus diobservasi dan ditiru diproyeksikan dalam video.
- d.) Teknik magang ialah pengiriman para karyawan dari suatu organisasi ke badan-badan atau organisasi yang lain yang dianggap lebih maju, baik secara kelompok maupun perorangan.

2. Teknik Simulasi

Simulasi adalah suatu peniruan karakteristik atau perilaku tertentu dari dunia riil sedemikian rupa sehingga, para peserta pelatihan dapat direalisasikan seperti keadaan sebenarnya. Dengan demikian, maka apabila peserta pendidikan dan pelatihan kembali ketempat pekerjaan semula akan mampu melakukan pekerjaan yang disimulasikan tersebut. Metode simulasi-simulasi ini mencakup :

- a.) Simulator alat-alat, misalnya simulasi alat-alat suntik bagi pendidikan kedokteran atau perawat.
- b.) Studi kasus (*case study*), di mana para peserta pendidikan dan pelatihan diberikan suatu kasus, kemudian dipelajari dan didiskusikan antara peserta pendidikan dan pelatihan.
- c.) Permainan peranan (*role playing*). Dalam cara ini peserta diminta untuk memainkan (berperan), bagian-bagian dari berbagai karakter (watak) dalam kasus. Para peserta diminta untuk membayangkan diri sendiri tentang tindakan (peranan) tertentu yang diciptakan bagi mereka oleh pelatih.
- d.) Teknik di dalam keranjang (*in basket*). Metode ini dilakukan dengan memberikan bermacam-macam persoalan kepada para peserta. Dengan kata lain, peserta diberi suatu “basket” atau

keranjang yang penuh dengan bermacam-macam persoalan yang harus diatasi.

b. Pelatihan Dalam Pekerjaan (*On the Job Training*)

Pelatihan ini berbentuk penugasan pegawai-pegawai di bawah bimbingan supervisor-supervisor yang telah berpengalaman (senior). Hal ini berarti meminta kepada pegawai yang telah berpengalaman untuk membimbing atau mengajar kepada para pegawai baru.

Menurut Handoko (2001:112), metode "*on-the-job site*" merupakan metode pelatihan yang paling banyak digunakan. Karyawan dilatih tentang pekerjaan baru dengan supervisi langsung seorang "pelatih" yang berpengalaman (biasanya karyawan lain). Berbagai macam teknik ini yang biasa digunakan dalam praktik adalah sebagai berikut :

1. Rotasi Jabatan

Memberikan kepada karyawan pengetahuan tentang bagian bagian organisasi yang berbeda dan praktik berbagai macam keterampilan manajerial.

2. Pelatihan Intruksi Pekerjaan

Petunjuk-petunjuk pengerjaan diberikan secara langsung pada pekerjaan dan digunakan terutama untuk melatih para karyawan tentang cara pelaksanaan pekerjaan mereka sekarang

3. Magang (*Apprenticeships*)

Merupakan proses belajar dari seorang atau beberapa orang yang lebih berpengalaman. Pendekatan ini dapat dikombinasikan dengan pelatihan "*off-the-job*".

4. *Coaching*

Penyelia atau atasan memberikan bimbingan dan pengarahan kepada karyawan dalam pelaksanaan kerja rutin mereka. Hubungan penyelia dan karyawan sebagai bawahan serupa hubungan tutor-mahasiswa

5. Penugasan Sementara

Penempatan karyawan pada posisi manajerial atau sebagai anggota panitia tertentu untuk jangka waktu yang ditetapkan. Karyawan terlibat dalam pengambilan keputusan dan pemecahan masalah-masalah organisasional nyata.

Menurut Notoatmodjo (2009:26) Penyelenggaraan on the job training mempunyai keuntungan antara lain :

1. Sangat ekonomis, karena tidak perlu membiayai para *trainers* dan *trainee*, tidak perlu menyediakan peralatan dan ruang khusus.
2. Para trainee sekaligus berada dalam situasi kerja yang actual dan konkret.
3. Memberikan praktik aktif bagi para trainee terhadap pengetahuan yang dipelajarinya.
4. Para trainee belajar sambil berbuat atau bekerja dan dengan segera dapat mengetahui apakah yang dikerjakan itu benar atau salah.

2.1.7 Indikator Pendidikan dan Pelatihan

Menurut Abdul (2008:35) indikator pendidikan pelatihan yaitu:

- a. Sikap peserta
- b. Materi Diklat
- c. Metode Diklat
- d. Pasca Diklat

2.2 Budaya Organisasi

2.2.1 Pengertian Budaya Organisasi

Menurut Robbins (2011:520) Budaya Organisasi adalah sistem makna bersama yang diselenggarakan oleh anggota yang membedakan satu organisasi dengan organisasi lainnya, sedangkan menurut Fahmi (2016:186) Budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan dan manajer perusahaan.

Menurut Sutrisno (2010:2) mendefinisikan budaya organisasi sebagai perangkat sistem nilai-nilai (*values*), keyakinan-keyakinan (*beliefs*), asumsi-asumsi (*assumptions*) atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya.

2.2.2 Fungsi Budaya Organisasi

Budaya memiliki beberapa fungsi di dalam suatu organisasi. Ada beberapa pendapat mengenai fungsi budaya organisasi, yaitu sebagai berikut. Fungsi budaya organisasi menurut Pabundu (2010: 14) adalah sebagai berikut:

1. Sebagai batas pembeda terhadap lingkungan, organisasi maupun kelompok.
2. Sebagai perekat bagi karyawan dalam suatu organisasi sehingga dapat mempunyai rasa memiliki, partisipasi dan rasa tanggung jawab atas kemajuan perusahaan.
3. Mempromosikan stabilitas sistem sosial, sehingga lingkungan kerja menjadi positif, nyaman dan konflik dapat diatur secara efektif.
4. Sebagai mekanisme kontrol dalam memandu dan membentuk sikap serta perilaku karyawan.
5. Sebagai integrator karena adanya sub budaya baru. Dapat mempersatukan kegiatan para anggota perusahaan yang terdiri dari sekumpulan individu yang berasal dari budaya yang berbeda.
6. Membentuk perilaku karyawan, sehingga karyawan dapat memahami bagaimana mencapai tujuan organisasi.
7. Sebagai sarana untuk menyelesaikan masalah-masalah pokok organisasi.
8. Sebagai acuan dalam menyusun perencanaan perusahaan.
9. Sebagai alat komunikasi antara atasan dengan bawahan atau sebaliknya, serta antar anggota organisasi.

10. Sebagai penghambat berinovasi. Hal ini terjadi apabila budaya organisasi tidak mampu mengatasi masalah-masalah yang menyangkut lingkungan eksternal dan integritas internal.

Menurut Robbins (2009:248), fungsi budaya organisasi adalah sebagai berikut:

1. Budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dan yang lain.
2. Budaya membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi.
3. Budaya mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan diri individu seseorang.
4. Budaya merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi itu dengan memberikan standar-standar yang tepat untuk dilakukan oleh karyawan
5. Budaya sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku karyawan.

2.2.3 Karakteristik Budaya Organisasi

Karakteristik budaya organisasi menurut Luthans (dalam Ernawan 2011:81) yaitu:

1. Peraturan-peraturan perilaku yang harus dipatuhi. Dapat dijadikan pedoman dalam hubungan antara anggota organisasi, komunikasi, terminologi, dan upacara-upacara.

2. Norma-norma.

Berupa aturan-aturan tidak tertulis yang menentukan bagaimana cara bekerja.

3. Nilai-nilai yang dominan.

Mengandung konsepsi yang jelas, atau keyakinan tentang hal-hal yang diinginkan atau diharapkan oleh anggota organisasi, seperti

konsepsi nilai tentang kualitas, efisiensi tinggi, absensi rendah, dan sebagainya.

4. Filosofi.

Berkaitan dengan kebijaksanaan organisasi, menyangkut cara memperlakukan anggota organisasi dan pihak-pihak yang berkepentingan.

5. Aturan-aturan.

Yang berisi petunjuk mengenai pelaksanaan tugas-tugas dalam organisasi.

6. Iklim organisasi.

Menggambarkan lingkungan fisik organisasi, perilaku hubungan antar anggota, juga hubungan organisasi dengan pihak-pihak luar organisasi.

2.2.4 Indikator Budaya Organisasi

Indikator budaya organisasi yang diturunkan dari teori karakteristik Robbins dan *core values* DJKN :

1. Inisiatif individual yaitu tingkat tanggung jawab, kebebasan atau independensi yang dipunyai setiap anggota organisasi dalam mengemukakan pendapat.
2. Pengarahan yaitu sejauhmana organisasi dapat menciptakan dengan jelas sasaran dan harapan yang diinginkan.
3. Integrasi yaitu sejauhmana suatu organisasi dapat mendorong unit-unit organisasi untuk bekerja dengan cara yang terkoordinasi.
4. Dukungan manajemen yaitu sejauhmana organisasi memberi dukungan dalam upaya pengembangan kemampuan para pegawai seperti mengadakan pelatihan.
5. Kontrol yaitu adanya pengawasan yang dilakukan dalam organisasi terhadap perilaku para pegawai dalam melaksanakan tugasnya dengan menggunakan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan demi kelancaran organisasi.

6. Sistem imbalan yaitu sejauhmana alokasi imbalan seperti kenaikan gaji, promosi, dan sebagainya didasarkan atas prestasi kerja pegawai.
7. Pola komunikasi yaitu sejauhmana komunikasi dalam organisasi yang dibatasi oleh hierarki kewenangan yang formal dapat berjalan dengan baik.
8. *Integrity* (integritas) yaitu sikap dasar dan sikap mental yang menjunjung tinggi kebenaran.
9. *Commitment* (komitmen) adalah senantiasa melakukan upaya terbaik dan memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi dalam menyelesaikan setiap tugas.
10. *Sincerity* (ketulusan) adalah Suatu bentuk kebajikan seseorang yang dalam berbicara dan berperilaku benar-benar bersumber dari perasaan, pikiran dan keinginannya.

Menurut Robbins (2009:250) Indikator Budaya Organisasi:

- 1.) Nilai-nilai organisasi
- 2.) Dukungan manajemen
- 3.) Sistem imbalan
- 4.) Toleransi dalam berbagi kesalahan sebagai peluang untuk belajar.

2.3 Produktivitas Kerja

2.3.1 Pengertian Produktivitas Kerja

Menurut Rachman (2016: 57) Produktivitas adalah suatu pendekatan interdisipliner untuk menentukan tujuan yang efektif, pembuatan rencana, aplikasi penggunaan cara yang produktivitas untuk menggunakan sumber-sumber secara efisien. dan tetap menjaga adanya kualitas yang tinggi. produktivitas mengikutsertakan pendayagunaan secara terpadu sumber daya manusia dan keterampilan, barang modal, teknologi, manajemen, informasi, energy, dan sumber-sumber lain menuju kepada pengembangan dan peningkatan standar hidup. Sedangkan Menurut Raviyanto dalam Tohardi (2002:448) produktivitas adalah hubungan diantara jumlah produk yang di

produksi dan jumlah sumber daya yang diperlukan untuk memproduksi produk tersebut.

Menurut Tohardi (2002: 452) Produktivitas adalah lebih dari sekedar ilmu, teknologi dan teknik-teknik manajemen. Produktivitas mengandung pula filosofi dan sikap mental yang didasarkan pada motivasi yang kuat untuk secara terus menerus berusaha mencapai mutu kehidupan yang lebih baik. Handoko (2000:210) produktivitas dapat didefinisikan sebagai hubungan antara masukan-masukan dan keluaran-keluaran suatu system yang produktif.

2.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Sedangkan menurut Handoko (2000:213) menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas antara lain sebagai berikut:

- a. Kondisi fisik perusahaan
- b. Derajat otomatisasi yang digunakan
- c. Layout
- d. Desain pekerjaan
- e. Keterampilan dan motivasi karyawan
- f. Pengupahan dan paket-paket benefit yang disediakan.

Menurut Raviyanto dalam Tohardi (2002:452), faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas dapat dikelompokkan ke dalam 3 kelompok, yaitu;

- a. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas dari perekonomian atau industri-industri secara keseluruhan.
- b. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas organisasi, unit-unit usaha atau pabrik secara individual.
- c. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas perseorangan.

2.3.3 Indikator Produktivitas Kerja

Produktivitas memang hal penting bagi karyawan yang ada di perusahaan. Untuk mengukur produktivitas kerja diperlukan suatu indikator,

Menurut Sutrisno (2010:104) dijelaskan yang menjadi indikator produktivitas kerja adalah:

a. Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seseorang karyawan sangat bergantung pada ketrampilan yang dimiliki serta profesionalisme dalam bekerja.

b. Meningkatkan hasil yang di capai

Berusaha meningkatkan hasil yang dicapai. Upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

c. Semangat kerja

Dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

d. Pengembangan diri

Mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang dihadapi.

e. Mutu

Selalu berusaha meningkatkan mutu lebih baik dari yang lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja karyawan.

f. Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumberdaya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan.

2.4 Hubungan Pendidikan Pelatihan dengan Produktivitas Kerja

Menurut Andrew E. Sikula dalam Hardjanto (2012, 69) disebutkan bahwa “Pendidikan adalah berhubungan dengan peningkatan umum dan pemahaman terhadap lingkungan kehidupan manusia secara menyeluruh dan proses pengembangan pengetahuan, kecakapan/keterampilan, pikiran, watak,

karakter dan sebagainya. Menurut Edwin B. FFlippo dalam Tohardi (2002:236) Pelatihan merupakan suatu tindakan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan seseorang pegawai untuk mkelaksanakan suatu pekerjaan tertentu. Sedangkan menurut Suwatno (2011: 118) Pelatihan berarti suatu perubahan yang sistematis dari *knowledge*, *skill*, *attitude*, dan *behavior* yang terus mengalami peningkatan yang dimiliki oleh setiap nkaryawan dengan itu ndapat mewujudkan sasaran yang ingin dicapai oleh suatu organisasi atau perusahaan dalam pemenuhan standar SDM yang diinginkan.

Pendidikan pelatihan sangat penting untuk di kembangkan di dalam suatu organisasi, karena dengan karyawan yang pendidikan (pengetahuan) baik dan banyak melakukan pelatihan-pelatihan, secara tidak langsung akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, hal itu di dukung oleh penelitian terdahulu dari Sunaryo (2013) yang mengatakan bahwa pendidikan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

2.5 Hubungan Budaya Organisasi dengan Produktivitas Kerja

Menurut Robbins (2011:520) Budaya Organisasi adalah sistem makna bersama yang diselenggarakan oleh anggota yang membedakan satu organisasi dengan organisasi lainnya, sedangkan menurut Fahmi (2016:186) Budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan dan manajer perusahaan. Budaya organisasi yang baik akan menciptakan suatu kebiasaan yang baik pula sehingga produktivitas kerja karyawan meningkat. Hal ini didukung oleh hasil penelitian terdahulu dari Wahibur Rokhman (2012) yang mengatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

2.6 Hubungan Pendidikan Pelatihan dan Budaya Organisasi dengan Produktivitas Kerja

Metode pendidikan dan pelatihan merupakan suatu cara sistematis yang dapat memberikan deskripsi secara luas serta dapat mengkondisikan

penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan untuk mengembangkan aspek kognitif, afektif dan psikomotorik tenaga kerja terhadap tugas dan pekerjaannya (Sastrohadiwiryo, 2003:214). Metode pendidikan dan pelatihan merupakan pendekatan terhadap cara penyelenggaraan dan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan.

Menurut Sutrisno (2010:2) mendefinisikan budaya organisasi sebagai perangkat sistem nilai-nilai (*values*), keyakinan-keyakinan (*beliefs*), asumsi-asumsi (*assumptions*) atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya.

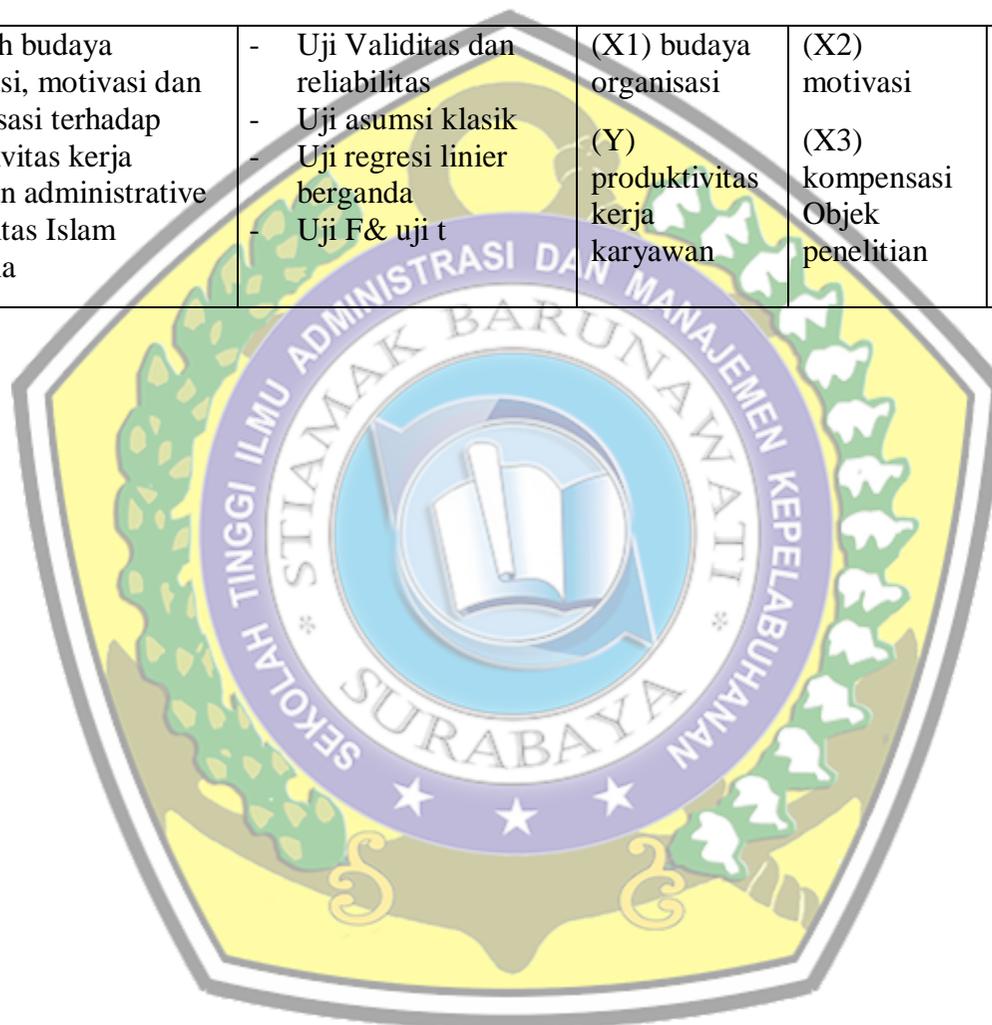
Pendidikan dan pelatihan serta budaya organisasi adalah dua factor penting yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, hal tersebut didukung oleh hasil penelitian terdahulu dari Laila (2016).



2.7 Penelitian Terdahulu

| No. | Nama | Judul | Teknik Analisis | Persamaan | Perbedaan | Hasil |
|-----|------------------------|--|--|--|--|---|
| 1 | Sunaryo (2013) | Pengaruh budaya organisasi dan pelatihan terhadap peningkatan kinerja karyawan di PT sawit Bandar Durian Medan | <ul style="list-style-type: none"> - Uji Validitas dan reliabilitas - Uji asumsi klasik - Uji regresi berganda - Uji t - Uji F | (X1) budaya organisasi (X2) pelatihan | (Y) kinerja karyawan Objek penelitian | budaya organisasi dan pelatihan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja |
| 2 | Wahibur Rokhman (2012) | Pengaruh pelatihan dan budaya organisasi terhadap efektivitas kinerja karyawan | <ul style="list-style-type: none"> - Uji Validitas dan reliabilitas - Uji asumsi klasik - Uji regresi linier berganda - Uji F& uji t | (X1) pelatihan (X2) budaya organisasi | (Y) kinerja karyawan Objek penelitian | pelatihan dan budaya organisasi berpengaruh terhadap efektivitas kinerja karyawan |
| 3 | Mar'atu Shaliha (2017) | Pengaruh budaya organisasi dan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Pemerintah kota Makassar | <ul style="list-style-type: none"> - Uji Validitas dan reliabilitas - Uji asumsi klasik - Uji regresi linier berganda - Uji F& uji t | (X1) budaya organisasi (X2) pelatihan | (Y) kinerja karyawan Objek penelitian | budaya organisasi dan pelatihan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja |

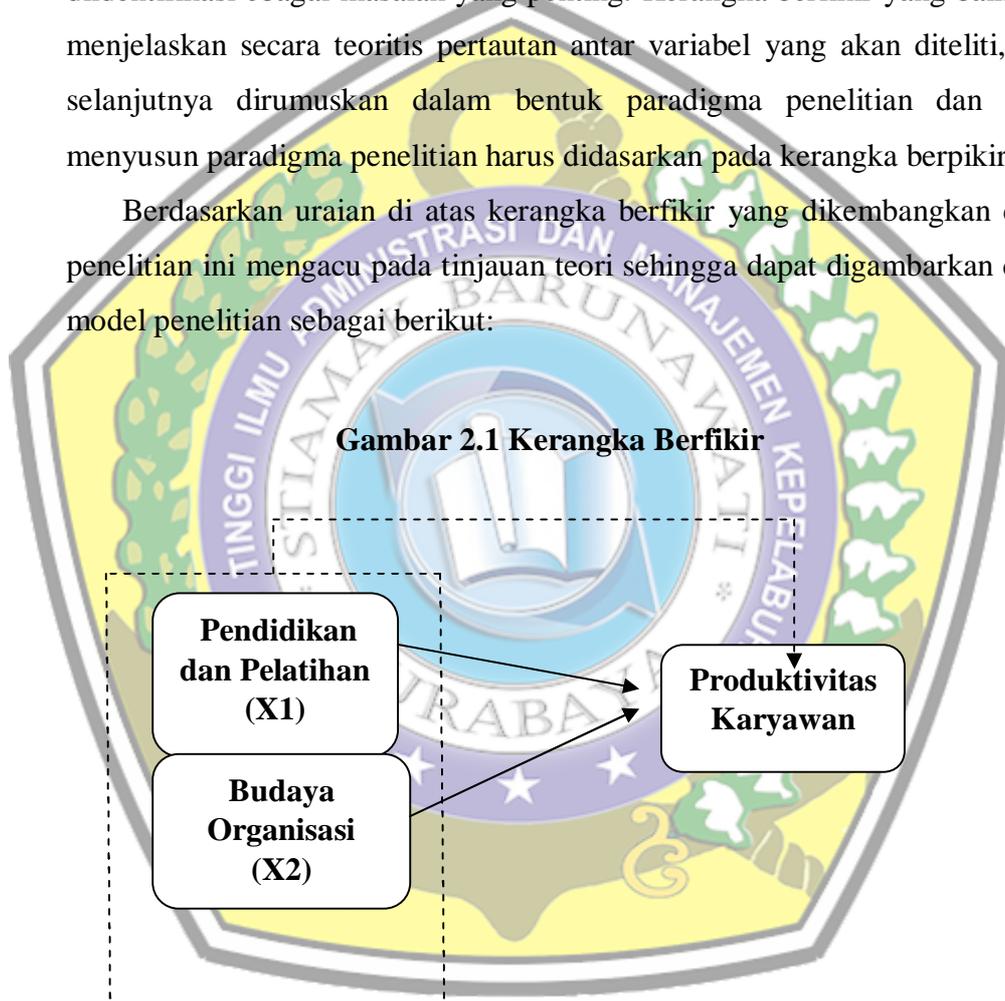
| | | | | | | |
|---|-----------------------|--|--|--|--|---|
| 4 | Arief Darmawan (2008) | Pengaruh budaya organisasi, motivasi dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan administrative Universitas Islam Indonesia | <ul style="list-style-type: none"> - Uji Validitas dan reliabilitas - Uji asumsi klasik - Uji regresi linier berganda - Uji F& uji t | (X1) budaya organisasi (Y) produktivitas kerja karyawan | (X2) motivasi (X3) kompensasi Objek penelitian | Secara parsial budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan |
|---|-----------------------|--|--|--|--|---|



2.8 Kerangka Berfikir

Kerangka berfikir menggambarkan rancangan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat dalam penelitian ini. Sekaran (dalam Sugiyono, 2007 : 112) mengemukakan bahwa, kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori hubungan dengan berbagai faktor yang diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka berfikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antar variabel yang akan diteliti, yang selanjutnya dirumuskan dalam bentuk paradigma penelitian dan setiap menyusun paradigma penelitian harus didasarkan pada kerangka berpikir.

Berdasarkan uraian di atas kerangka berfikir yang dikembangkan dalam penelitian ini mengacu pada tinjauan teori sehingga dapat digambarkan dalam model penelitian sebagai berikut:



2.9 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap perumusan masalah penelitian, dimana rumusann masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pernyataan (Sugiyono, 2011:64). Dari rumusan masalah yang telah dirumuskan diatas maka peneliti akan mengajukan hipotesis seperti berikut:

1. H1 = Diduga bahwa pendidikan dan pelatihan memiliki hubungan terhadap produktivitas karyawan PT Lintas Samudra Lines Surabaya.
2. H2 = Diduga bahwa budaya organisasi memiliki hubungan terhadap produktivitas karyawan PT Lintas Samudra Lines Surabaya.
3. H3 = Diduga bahwa pendidikan dan pelatihan serta budaya organisasi memiliki hubungan secara bersama-sama (simultan) terhadap produktivitas karyawan PT Lintas Samudra Lines Surabaya.
4. H4 = Diduga bahwa pendidikan dan pelatihan memiliki hubungan paling dominan terhadap produktivitas karyawan PT Lintas Samudra Lines Surabaya.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian dan Gambaran Populasi (Objek) Penelitian

3.1.1 Jenis Penelitian

Jenis pendekatan penelitian dalam studi ini yaitu jenis kuantitatif. Metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berdasarkan filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau pada sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah diterapkan (Sugiyono, 2011:8)

3.1.2 Populasi dan Sampel Penelitian

3.1.2.1 Populasi Penelitian

Salah satu langkah yang ditempuh dalam penelitian adalah menentukan objek yang akan diteliti dan besarnya populasi yang ada. Menurut Sugiyono (2011: 11) yang dimaksud dengan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek atau objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sedangkan sampel adalah sebagian dari karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Lintas Samudra Lines Surabaya yang berjumlah 54 karyawan.

3.1.2.2 Sampel Penelitian

Sampel yang diambil sebanyak 35 orang. Sugiyono (2011:16), sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan

diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili).

3.2 Teknik Pengambilan Sampel

Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan rumus Slovin (Sujarweni, 2015) yang dinyatakan sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + (N \cdot e^2)}$$

Dimana:

n = jumlah anggota sampel

N = jumlah anggota populasi

e = persen kelonggaran ketidakterikatan karena kesalahan pengambilan sampel yang masih diinginkan,

Dengan menggunakan e sebesar 10%, maka jumlah sampel dari rumus Slovin tersebut dapat dihitung sebagai berikut:

$$n = \frac{54}{1 + (54 \cdot 0,1^2)}$$

$$n = \frac{54}{1,54}$$

$$= 35,1$$

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut maka jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah sebanyak 35 responden untuk mewakili jumlah populasi dan mendapat data yang akurat dengan menggunakan *random sampling*.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

3.3.1 Pengumpulan Data

3.3.1.1 Observasi

Pengumpulan data tahap pertama pada penelitian ini yaitu melakukan observasi. Menurut Sutrisno Hadi dalam Sugiyono (2013:145) *Observasi* merupakan proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. dua diantara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan. Jadi pada tahap pertama penulis melakukan observasi masalah pendidikan dan pelatihan serta budaya organisasi yang berdampak pada produktivitas kerja.

3.3.1.2 Kuesioner

Menurut Sugiyono (2010:199) Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan cara memberi seperangkat pernyataan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk menjawabnya. Dalam skala pengukurannya, penelitian ini menggunakan skala likert. Dimana setiap responden mengisi setiap jawaban dari setiap pernyataan yang di berikan dengan tingkatan gradasi sangat positif hingga sangat negatif (Sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, sangat tidak setuju). Tingkatan skala Likert yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Sangat Setuju (SS) diberi skor 5
- b. Setuju (S) diberi skor 4
- c. Netral (N) diberi skor 3
- d. Tidak Setuju (TS) diberi skor 2
- e. Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 1

3.3.1.3 Dokumentasi

Dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumentasi bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seorang. Dokumen yang berbentuk tulisan misalnya catatan harian, sejarah kehidupan, ceritera, biografi, peraturan, kebijakan. Dokumen yang berbentuk gambar misalnya foto, gambar hidup, sketsa dan

lain-lain. Dokumen yang berbentuk karya misalnya karya seni, yang dapat berupa gambar, patung, film dan lain-lain. Studi dokumen merupakan pelengkap dari penggunaan metode observasi dan kuesioner dalam penelitian kuantitatif (Sugiyono, 2013:240).

3.3.2 Sumber Data

Jenis Data yang digunakan adalah berupa *cross-sectional* data, *cross-sectional* data adalah mengumpulkan data hanya pada saat riset lapangan menurut Gozhali dalam Arimawati, 2013). Sedangkan sumber data yang digunakan berjenis primer dan sekunder.

1. Data Primer

Data primer adalah data yang berasal langsung dari responden. Pengumpulan data ini biasanya dilakukan dengan membagikan kuesioner kepada obyek penelitian dan diisi secara langsung oleh yang responden.

2. Data sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung atau melalui media perantara. Data yang didapatkan dari arsip yang dimiliki organisasi instansi, studi pustaka, penelitian terdahulu, literatur, dan jurnal yang berhubungan dengan permasalahan yang diteliti.

3.4 Definisi Operasional Variabel

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel utama yang diteliti yaitu:

1. Pendidikan dan Pelatihan (X1)

Pendidikan dan pelatihan merupakan upaya pengembangan sumber daya manusia terutama pengembangan aspek kemampuan intelektual dan kepribadian. Oleh karena itu pendidikan dan pelatihan mempunyai andil yang besar dalam menentukan efektivitas dan efisiensi suatu organisasi. Dalam hal ini pendidikan dan pelatihan sebagai variabel bebas, diukur melalui pelaksanaan pendidikan dan pelatihan (diklat), evaluasi diklat, dan implementasi diklat (tindak lanjut). Dengan indikator :

a. Sikap peserta

- b. Materi Diklat
 - c. Metode Diklat
 - d. Pasca Diklat
2. Budaya Organisasi (X2)

Budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan dan manajer perusahaan.

- a. Peraturan yang berlaku
 - b. Nilai norma-norma
 - c. Hubungan Sesama
3. Produktivitas Karyawan (Y)

Produktivitas adalah suatu pendekatan interdisipliner untuk menentukan tujuan yang efektif, pembuatan rencana, aplikasi penggunaan cara yang produktivitas untuk menggunakan sumber-sumber secara efisien dan tetap menjaga adanya kualitas yang tinggi. produktivitas mengikutsertakan pendayagunaan secara terpadu sumber daya manusia dan keterampilan, barang modal, teknologi, manajemen, informasi, energy, dan sumber-sumber lain menuju kepada pengembangan dan peningkatan standar hidup.

3.5 Teknik Analisis Data

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam katagori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah difahami oleh diri sendiri maupun orang lain (Sugiyono, 2011:244). Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda, dengan sebelumnya menguji kualitas data yang diperoleh

dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas serta menggunakan uji hipotesis.

3.5.1 Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Uji validitas data digunakan untuk mengukur sah tidaknya suatu kuesioner. Dan suatu kuesioner dapat dikatakan valid jika terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti (Sugiyono, 2011:121). Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} (untuk setiap butir pertanyaan dapat dilihat pada kolom *corrected item-total correlations*), dengan nilai kritis *Pearson Product Moment Table* untuk $N=35$, yaitu 0,334. Jika $r_{hitung} > \text{Pearson Product Moment Table}$, dan bernilai positif, maka pertanyaan (indikator) tersebut dikatakan valid (Ghozali dalam simanjuntak, 2013).

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat yang digunakan untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011:124). Uji reliabilitas yang akan digunakan dalam penelitian ini, adalah dengan menggunakan fasilitas SPSS, yakni dengan uji statistik Cronbach Alpha. Hasilnya jika suatu konstruk atau variabel dinyatakan reliabel jika nilai cronbach alpha > 0.60 (Ghozali dalam syafrizal, 2011).

3.5.2 Regresi Linier Berganda

Analisis regresi dipergunakan untuk menggambarkan garis yang menunjukkan arah hubungan antar variabel, serta dipergunakan untuk melakukan prediksi. Analisis ini dipergunakan untuk menelaah hubungan antara dua variabel atau lebih, terutama untuk menelusuri pola hubungan yang modelnya belum diketahui dengan sempurna. Dalam penelitian ini

model persamaan dalam analisis regresi linier berganda yaitu sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

| | |
|--------------------|---|
| Y | = Produktivitas Kerja |
| a | = Koefisien konstanta |
| β_1, β_2 | = Koefisien regresi |
| X_1 | = Pendidikan dan Pelatihan |
| X_2 | = Budaya Organisasi |
| e | = Estimasi <i>error</i> dari masing-masing variable |

3.5.3 Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen. Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan ke dalam model, setiap tambahan satu variabel independen maka R^2 pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Oleh karena itu banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai *Adjusted* R^2 saat mengevaluasi model regresi terbaik (Ghozali, 2011: 97).

3.5.4 Uji t (Parsial)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh hubungan satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen (Ghozali, 2009:88). Dalam penelitian ini pengujian pengaruh variabel independen (X) yang terdiri dari: Pendidikan dan Pelatihan (X_1),

Budaya Organisasi (X_2), secara parsial berpengaruh terhadap perubahan nilai variabel dependen (Y) yaitu Produktivitas Kerja (Y).

3.5.5 Uji F (Simultan)

Uji statistik F pada dasarnya adalah untuk menunjukkan apakah semua variabel bebas yang di masukkan dalam model memiliki hubungan secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Ghozali, 2009:88). Dalam penelitian ini pengujian hubungan variabel independen (X) yang terdiri dari: Pendidikan dan Pelatihan (X_1), Budaya Organisasi (X_2), secara simultan berpengaruh terhadap perubahan nilai variabel dependen (Y) yaitu Produktivitas kerja (Y).



BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum PT Lintas Samudra Lines Surabaya

4.1.1 Sejarah Singkat PT Lintas Samudra Lines Surabaya

PT. Lintas Samudra Lines mengawali usahanya pada tahun 2014 dengan bergerak di bidang pengiriman barang luar pulau dengan menggunakan container. Sebagai bentuk komitmen kecepatan pengiriman barang, PT. Lintas Samudra Lines melengkapi berbagai jenis alat berat untuk memastikan kelancaran pelaksanaan kegiatan operasional antara lain *Reachstaker, Side Loader, Shore Crane, Barge Crane, dan Forklift*. Sampai dengan sekarang PT. Lintas Samudra Lines mempunyai 2 Cabang dan 2 Kantor Perwakilan di Balikpapan dan Waingapu.

4.1.2 Visi dan Misi PT Lintas Samudra Lines Surabaya

Visi : Visi PT. Lintas Samudra Lines adalah menuju kepada perusahaan pelayaran samudera yang sehat secara operasional dan finansial, serta menjadi operator pelayaran yang handal.

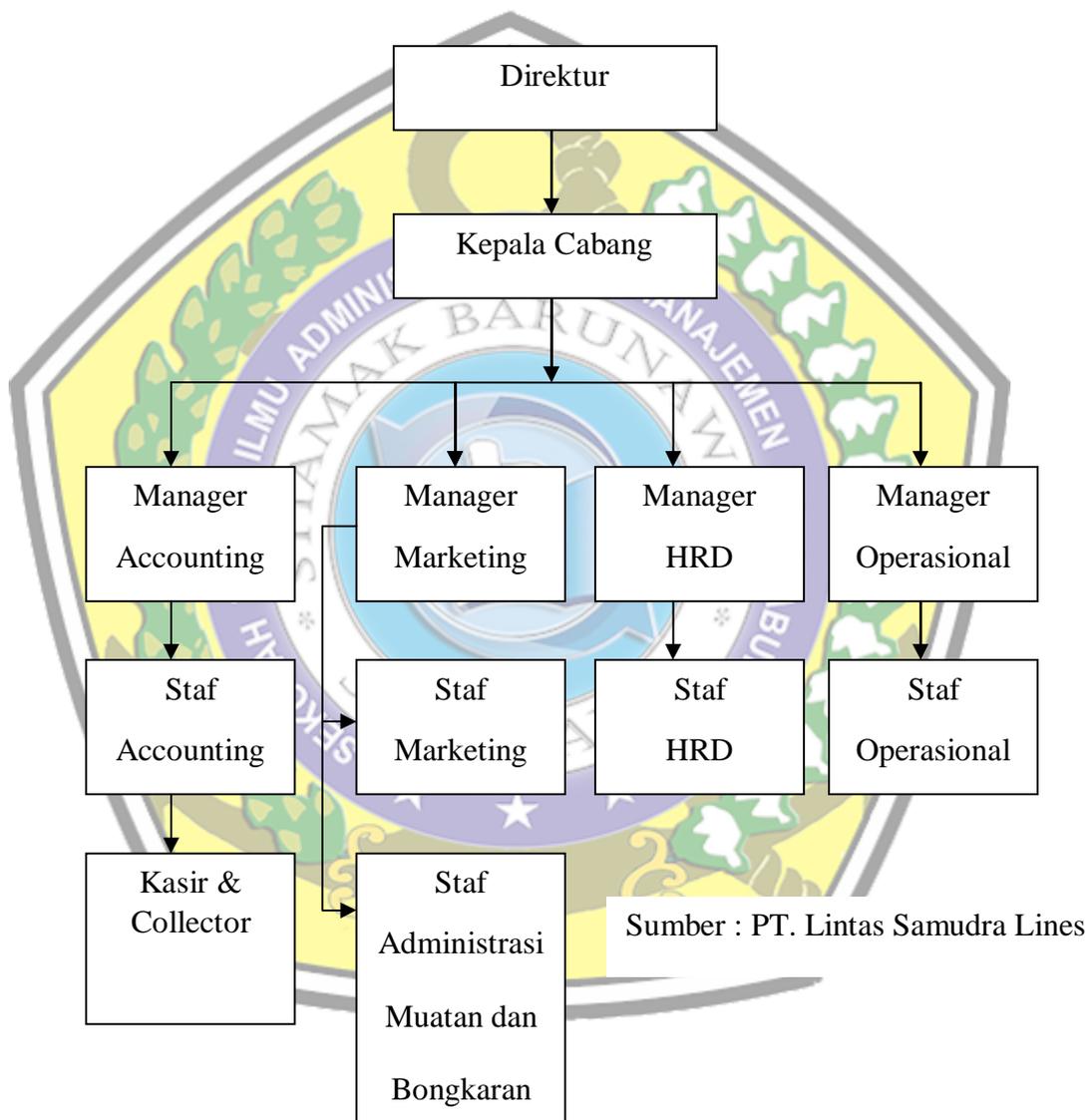
Misi : Misi PT. Lintas Samudra Lines adalah melaksanakan dan menunjang kebijakan program pemerintah di bidang ekonomi dan pembangunan pada umumnya, dan di bidang angkutan laut pada khususnya, serta memberikan jasa pelayanan logistik tepat waktu dan efisien.

4.1.3 Struktur Organisasi, Tugas dan Tanggung Jawab PT. Lintas Samudra Lines Surabaya

Pengorganisasian pada hakikatnya merupakan pembentukan suatu kerangka kerja bagi pelaksanaan kegiatan yang diperlukan. Upaya pengorganisasian ini mencakup tugas untuk mengusahakan agar para karyawan bekerja sama bagi kepentingan perusahaan. Oleh karena ini

melibatkan sikap dan ambisi banyak orang, maka struktur organisasi yang diinginkan harus dikembangkan melalui instruksi dan kesabaran. Berikut, bagan struktur organisasi PT. Lintas Samudra Lines.

Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Lintas Samudra Lines



- 1. Direktur** adalah seseorang yang ditunjuk untuk memimpin Perseroan terbatas (PT). Dikatakan memimpin karena seorang direktur adalah seorang yang menjalankan perusahaan dan jabatan puncak di

perusahaan yang dipimpin olehnya. Direktur dapat seseorang yang memiliki perusahaan tersebut atau orang profesional yang ditunjuk oleh pemilik usaha untuk menjalankan dan memimpin perseroan terbatas (PT). Penyebutan direktur dapat bermacam-macam, yaitu dewan manajer, dewan gubernur, atau dewan eksekutif.

Tugas dan tanggung jawab : Mengkoordinasikan dan mengendalikan kegiatan-kegiatan dibidang administrasi, keuangan, dan kepegawaian di perusahaan, memantau kinerja bawahannya dan seorang yang mengambil keputusan, mengkoordinasikan dan mengendalikan pengadaan dan peralatan yang berhubungan dengan kantor, merencanakan dan mengembangkan sumber-sumber pendapatan serta pembelanjaan perusahaan, mengendalikan uang pendapatan, hasil penagihan dari langganan, memimpin rapat umum dan sebagai pengambil keputusan tertinggi di perusahaan.

- 2. Kepala Cabang** merupakan orang kedua setelah Direktur atau bisa dikatakan sebagai wakil dari direktur. Dikatakan sebagai orang kedua, karena kepala cabang memiliki wewenang seperti direktur ketika direktur sedang berhalangan hadir entah karena dinas keluar daerah/negeri ataupun yang lainnya.

Tugas dan tanggung jawab : Mewakili Direktur menjalankan perusahaan, bertanggung jawab atas bawahannya, sebagai dewan direksi selain direktur, memonitor kinerja bawahannya, selalu berada di tempat sebagai wakil direktur sehari-hari, memberikan laporan kemajuan cabang kepada Direktur termasuk, mengambil tindakan yang diperlukan yang berhubungan dengan kegiatan penjualan sales, operasional lapangan dan dokumentasi, menjalankan program perusahaan untuk cabang itu/mengejar target serta bertanggung jawab langsung kepada Direktur.

- 3. Manager Accounting** bertanggung jawab untuk membantu perencanaan bisnis dan pengambilan keputusan dengan menyediakan nasihat keuangan yang sesuai. Tugas pokok manager keuangan dalam

perusahaan adalah secara aktif mencari sumber-sumber dana dari berbagai pihak untuk kemudian diinvestasikan dalam berbagai kegiatan produktif. Dari kegiatan produktif inilah perusahaan diharapkan dapat memperoleh nilai tambah, baik berupa keuntungan maupun kesejahteraan bagi pemegang saham.

Tugas dan tanggung jawab : Menyusun, menyiapkan, menafsirkan laporan anggaran dan laporan keuangan, mengawasi staf, menganalisis strategis, mengelola anggaran, sebagai penghubung dengan auditor untuk memastikan pengawasan tahunan telah dilakukan, mengatur sumber-sumber baru pembiayaan untuk fasilitas utang perusahaan.

4. **Manager Marketing** memiliki tugas melakukan perencanaan strategi pemasaran dengan memperhatikan trend pasar dan sumber daya perusahaan, merencanakan marketing research yaitu dengan mengikuti perkembangan pasar, terutama terhadap produk yang sejenis dari perusahaan pesaing, melakukan perencanaan analisis peluang pasar, melakukan perencanaan tindakan antisipatif dalam menghadapi penurunan order, menyusun perencanaan arah kebijakan pemasaran, melakukan identifikasi dan meramalkan peluang pasar, merencanakan pengembangan jaringan pemasaran, mengesahkan Prosedur dan Instruksi Kerja di Departemen Marketing.
5. **Manager HRD** bertugas berkonsultasi dengan pemimpin perusahaan yang berkaitan dengan rencana-rencana perusahaan yang strategis, mengawasi semua aspek departemen SDM perusahaan, termasuk pemberian kompensasi dan keuntungan atau program pelatihan dan pengembangan, mengawasi kebijakan kepegawaian baik yang tergabung dalam serikat pekerja maupun di luar serikat pekerja, mengawasi pelaksanaan penggajian karyawan perusahaan, mengawasi tanggung jawab perekrutan dan penempatan karyawan yang dilakukan departemen SDM.
6. **Manager Operasional** bertugas memantau barang yang masuk ke gudang, memantau barang-barang yang masuk ke dalam gudang,

memantau container kembali yang telah diisi sebelum kapal berjalan, bertanggung jawab kepada Kepala Cabang.

7. **Staf Accounting** merupakan jabatan vital dalam perusahaan, karena jabatan tersebut harus mengerjakan seteliti mungkin data keuangan yang akan dibuat menjadi laporan keuangan dan harus ada kejujuran dalam mengerjakan suatu laporan keuangan perusahaan. Hasil laporan keuangan dari *accounting*lah yang menjadi acuan direksi untuk mengambil keputusan dan untuk melihat apakah perusahaan ini sedang mendapatkan laba atau sedang merugi, pemilihan *accounting* juga dipilih dengan sebaik mungkin dan harus dari orang terpercaya untuk menghindari pencurian harta perusahaan.

Tugas dan tanggung jawab : mengelola fungsi akuntansi dalam memproses data dan informasi keuangan untuk menghasilkan laporan keuangan yang dibutuhkan perusahaan secara akurat dan tepat waktu, membuat laporan AP/AR untuk memastikan status hutang/piutang, menginput penerimaan dan pembayaran dari agent, mengkoordinasikan penyusunan anggaran perusahaan, bertanggung Jawab kepada Kepala *Accounting*.

8. **Staf Marketing** merupakan jabatan yang sering dikatakan sebagai ujung tombak perusahaan, dikatakan seperti itu karena seorang sales marketing tersebut memiliki tanggung jawab yang besar untuk mencari pelanggan dan menerima komplain dari pelanggan. Hal itu sangat berpengaruh untuk jalannya sebuah perusahaan tersebut.

Tugas dan tanggung jawab : Menentukan Harga jual kepada pelanggan, mencari pelanggan sebanyak-banyaknya, bertanggung jawab meningkatkan profit perusahaan, menerima komplain dari pelanggan untuk pelayanan yang diberikan perusahaan, memonitor perolehan order dan melakukan *forecast* sesuai target perusahaan, mengembangkan pasar penjualan, dengan mempromosikan kegiatan perusahaan dan mencari customer sebanyak-banyaknya, membantu memonitor penagihan /batas jatuh tempo pembayaran tiap-tiap

customer, bertanggung jawab atas permasalahan yang timbul pasca pengiriman barang (*shipment on board*), bertanggung jawab kepada kepala marketing.

9. **Staf Administrasi Muatan/Bongkaran** bertugas melayani customer/pelanggan secara langsung yang berkaitan dengan dokumentasi, bertugas dalam menyiapkan semua dokumen yang berkaitan dengan muatan keluar dan muatan masuk, seperti *Shipping Instruction*, Resi muat dan bongkaran, *Bill of Lading*, *Manifest*, *Invoice*, dan *Delivery Order*.
10. **Staf HRD** bertugas menerima permintaan tenaga kerja dari seluruh divisi yang membutuhkan tenaga tambahan, melakukan kegiatan *Man Power Planning* untuk merencanakan kebutuhan tenaga kerja perusahaan, mengajukan kepada atasan dan mendiskusikan permintaan tenaga kerja, dan rencana pemenuhannya, membuat iklan lowongan pekerjaan ketika perusahaan membutuhkan penambahan SDM, melakukan proses rekrutmen dan seleksi untuk mendapatkan tenaga kerja yang dibutuhkan sesuai dengan sistem dan prosedur yang ditetapkan, mengelola kegiatan psikotest dan wawancara calon karyawan baru serta yang akan dipromosikan, mengarsip dan mendata semua personel file terkait Rekrutmen dan Penempatan secara benar, lengkap, aman dan *up to date*, mempersiapkan dokumen perjanjian kerja dan SK mutasi/penempatan pegawai untuk setiap kegiatan penerimaan karyawan baru dan mutasi.
11. **Staf Operasional** bertugas melaporkan barang-barang yang masuk ke dalam gudang, mengatur dan menghitung barang yang akan dimuat kedalam container, memantau kondisi barang yang diterima di gudang hingga masuk kedalam container dan siap untuk dikirim ke pelabuhan yang dituju, membuat laporan pengiriman barang setiap kapal kepada bagian dokumentasi.
12. **Kasir** termasuk salah satu jabatan vital di perusahaan karena berhubungan langsung dengan keuangan perusahaan. Dibutuhkan juga

kejujuran di dalam pelaksanaan tugas dari jabatan ini karena cashier juga rawan akan pencurian harta perusahaan oleh karyawannya. Untuk hal ini perusahaan memilih seorang cashier dan juga akuntan untuk menghindari kejadian pencurian harta karena 2 jabatan ini saling berkesinambungan dalam hal pengelolaan keuangan perusahaan.

Tugas dan Tanggung Jawab : Mencatat semua transaksi baik transaksi masuk dan keluar, melakukan pencatatan kas fisik serta melakukan pelaporan kepada atasan, menerima, memeriksa tagihan dari vendor dan membuat rekap, menginput penerimaan pembayaran dari pelanggan, dan pembayaran ke vendor dengan tepat waktu dan akurat untuk memastikan ketepatan waktu dan keakuratan penerimaan maupun pembayaran. Sebagai pihak yang menyalurkan gaji kepada seluruh karyawan di perusahaan, mengarsip seluruh dokumen transaksi untuk menjaga ketertiban administrasi dan memudahkan penelusuran dokumen, bertanggung jawab kepada Kepala Accounting dan Kepala Cabang.

4.2 Karakteristik Responden Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dengan cara menyebar kuesioner kepada 35 responden karyawan PT Lintas Samudra Lines Surabaya, maka dapat diambil beberapa gambaran tentang karakteristik responden yang diteliti meliputi usia dan jenis kelamin. Adapun karakteristik responden tersebut sebagai berikut :

4.2.1 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

| No | Usia | Jumlah | Persentase (%) |
|---------------|-------|--------|----------------|
| 1 | 21-30 | 13 | 37,1% |
| 2 | 31-40 | 19 | 54,3% |
| 3 | 41-50 | 3 | 8,6% |
| Jumlah | | 35 | 100% |

Sumber: data primer diolah (2018)

Berdasarkan usia dapat diketahui jumlah karyawan di PT Lintas Samudra Lines Surabaya yang berusia 20-30 tahun sebanyak 13 orang dengan jumlah persentase sebesar 37,1%, yang berumur 31-40 tahun sebanyak 19 orang dengan jumlah persentase sebesar 54,3%, dan yang berumur 41-50 tahun sebanyak 3 orang dengan jumlah persentase sebesar 8,6%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa karyawan PT Lintas Samudra Lines Surabaya lebih banyak yang berusia 31-40 tahun.

4.2.2 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

| No | Jenis Kelamin | Jumlah | Persentase (%) |
|----|---------------|--------|----------------|
| 1 | Laki-Laki | 16 | 45,7% |
| 2 | Perempuan | 19 | 54,3% |
| | Jumlah | 35 | 100% |

Sumber: data primer diolah (2018)

Berdasarkan hasil data responden yang ada, karakteristik jenis kelamin responden menunjukkan bahwa responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 16 orang dengan jumlah persentase 45,7%, dan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 19 orang dengan jumlah persentase 54,3%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa karyawan PT Lintas Samudra Lines Surabaya, karyawan perempuan lebih banyak daripada karyawan laki-laki.

4.3 Analisis Data

Dalam penelitian ini, dilakukan penyebaran kuesioner terhadap 35 responden sehingga diperoleh data yang bersifat data primer, data yang diperoleh perlu diuji dengan beberapa pengujian. Hal ini bertujuan agar penelitian ini dapat menyajikan data yang akurat. Uji yang pertama adalah uji kuesioner yang meliputi uji validitas dan uji reliabilitas. Uji yang kedua adalah analisis regresi linier berganda dan uji yang ketiga adalah uji hipotesis dengan

menggunakan uji F untuk mengetahui secara bersama-sama (simultan) dan uji t untuk mengetahui secara parsial. Hasil uji adalah sebagai berikut :

4.3.1 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Berdasarkan data dari penyebaran kuesioner kepada 35 responden karyawan PT Lintas Samudra Lines Surabaya, maka dapat dikatakan valid ataupun reliabel apabila instrumen atau indikator yang digunakan dalam memperoleh data adalah valid atau reliabel. Sehingga perlu dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan metode koefisien korelasi *Product Moment* dengan taraf signifikansi 0,05 sedangkan untuk uji reliabilitas digunakan metode *Crobanch's Alpha*.

4.3.1.1 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan melihat r hitung dan *Table Pearson Product Moment* dari setiap item pernyataan melalui pengolahan data yang dilakukan dengan program SPSS. Setiap item pernyataan dikatakan valid jika r hitung > *Table Pearson Product Moment*.

1. Untuk mencari kolom Nilai Kritis Korelasi r *Product Moment* ambil nilai signifikansi 0,05 yang 2 arah.
2. Untuk baris Nilai Kritis Korelasi r *Product Moment* diambil sesuai dengan jumlah sampel dan >50 disesuaikan dengan angka pembulatan.

Table Product Moment Untuk N = 0,334

Hasil uji validitas dalam penelitian ini dari setiap item pernyataan adalah sebagai berikut:

a. Uji Validitas Variabel Pendidikan Pelatihan (X_1)

Berdasarkan hasil pengolahan data maka uji validitas variabel pendidikan pelatihan (X_1) dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.3 Hasil Pengujian Uji Validitas Variabel Pendidikan Pelatihan (X_1)

| Item Pernyataan | r-hitung | Table Pearson Product Moment | Keterangan |
|------------------------|-----------------|-------------------------------------|-------------------|
| X _{1.1} | 0.535 | 0.334 | Valid |
| X _{1.2} | 0.598 | 0.334 | Valid |
| X _{1.3} | 0.734 | 0.334 | Valid |
| X _{1.4} | 0.731 | 0.334 | Valid |
| X _{1.5} | 0.632 | 0.334 | Valid |
| X _{1.6} | 0.647 | 0.334 | Valid |
| X _{1.7} | 0.679 | 0.334 | Valid |
| X _{1.8} | 0.699 | 0.334 | Valid |

Sumber: data primer diolah dengan spss 16 (2018)

Variabel pendidikan pelatihan terdiri dari 8 item pernyataan. Korelasi setiap item pernyataan mempunyai nilai r-hitung lebih besar dari *Table Pearson Product Moment*, sehingga berdasarkan uji validitas menunjukkan bahwa pada semua item pernyataan pada variabel pendidikan pelatihan dinyatakan valid dan dapat dijadikan sebagai instrumen penelitian.

b. Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi (X_2)

Berdasarkan hasil pengolahan data maka uji validitas variabel budaya organisasi (X_2) dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.4 Hasil Pengujian Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi (X_2)

| Item Pernyataan | r-hitung | Table Pearson Product Moment | Keterangan |
|------------------------|-----------------|-------------------------------------|-------------------|
| X _{2.1} | 0.772 | 0.334 | Valid |
| X _{2.2} | 0.739 | 0.334 | Valid |
| X _{2.3} | 0.606 | 0.334 | Valid |
| X _{2.4} | 0.715 | 0.334 | Valid |
| X _{2.5} | 0.631 | 0.334 | Valid |
| X _{2.6} | 0.816 | 0.334 | Valid |

Sumber: data primer diolah dengan spss 16 (2018)

Variabel budaya organisasi terdiri dari 6 item pernyataan. Korelasi setiap item pernyataan mempunyai nilai r-hitung lebih besar dari nilai kritis *Table Pearson Product Moment*, sehingga berdasarkan uji validitas menunjukkan bahwa pada semua item pernyataan pada variabel budaya organisasi dinyatakan valid dan dapat dijadikan sebagai instrumen penelitian.

c. Uji Validitas Variabel Produktitas Kerja (Y)

Berdasarkan hasil pengolahan data maka uji validitas variabel produktivitas kerja (Y) dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.5 Hasil Penujian Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja (Y)

| Item Pernyataan | r-hitung | Table Pearson Product Moment | Keterangan |
|------------------------|-----------------|-------------------------------------|-------------------|
|------------------------|-----------------|-------------------------------------|-------------------|

| | | | |
|-----------------|-------|-------|-------|
| Y ₁ | 0.515 | 0.334 | Valid |
| Y ₂ | 0.542 | 0.334 | Valid |
| Y ₃ | 0.511 | 0.334 | Valid |
| Y ₄ | 0.668 | 0.334 | Valid |
| Y ₅ | 0.671 | 0.334 | Valid |
| Y ₆ | 0.736 | 0.334 | Valid |
| Y ₇ | 0.668 | 0.334 | Valid |
| Y ₈ | 0.704 | 0.334 | Valid |
| Y ₉ | 0.728 | 0.334 | Valid |
| Y ₁₀ | 0.685 | 0.334 | Valid |

Sumber: data primer diolah dengan spss 16 (2018)

Variabel produktivitas kerja terdiri dari 10 item pernyataan. Korelasi setiap item pernyataan mempunyai nilai r hitung lebih besar dari nilai kritis *Table Pearson Product Moment*, sehingga berdasarkan uji validitas menunjukkan bahwa pada semua item pernyataan pada variabel produktivitas kerja dinyatakan valid dan dapat dijadikan sebagai instrumen penelitian.

4.3.1.2 Uji Reliabilitas

Untuk menguji keandalan (reliabel) suatu pernyataan digunakan teknik analisis *Cronbach's Alpha* untuk tiap variabel penelitian melalui program spss. Hasil pengujian ini dapat dikatakan reliabel apabila *Cronbach's Alpha* > 0,6 (Malhotra, 1999: 282). Hasil uji reliabilitas dari variabel-variabel yang diteliti dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel | <i>Cronbach's Alpha</i> | Kriteria | Keterangan |
|----------|-------------------------|----------|------------|
|----------|-------------------------|----------|------------|

| | | | |
|--|-------|-----|----------|
| Pendidikan Pelatihan (X ₁) | 0.811 | 0.6 | Reliabel |
| Budaya Organisasi (X ₂) | 0.808 | 0.6 | Reliabel |
| Produktivitas Kerja (Y) | 0.841 | 0.6 | Reliabel |

Sumber: data primer diolah dengan spss 16 (2018)

Berdasarkan tabel 4.6 diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* dari variabel pendidikan pelatihan (X₁) budaya organisasi (X₂) dan produktivitas kerja (Y) lebih besar dari 0.6 sehingga dapat disimpulkan data telah reliabel yang berarti bahwa kuesioner dapat digunakan dalam penelitian.

4.4 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan analisis regresi dengan menggunakan spss diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.7 Regresi Linier Berganda

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 2.676 | 3.419 | | .783 | .440 |
| X1 | .656 | .112 | .535 | 5.836 | .000 |
| X2 | .727 | .138 | .482 | 5.265 | .000 |

Sumber: data primer diolah dengan spss 16 (2018)

Berdasarkan tabel 4.9 di atas, maka persamaan regresi yang terbentuk adalah sebagai berikut:

$$Y = 2,676 + 0,656 X_1 + 0,727 X_2 + e$$

Keterangan:

X_1 : Pendidikan pelatihan

β_1 : Koefisien arah regresi variabel X_1

X_2 : Budaya organisasi

β_2 : Koefisien arah regresi variabel X_2

Y : Produktivitas Kerja

e : Residual Error dari masing-masing variabel

Dari hasil pengujian regresi linier berganda terdapat persamaan yang menunjukkan koefisien regresi dari kedua variabel bebas (β_1 , β_2) bertanda positif (+) hal ini berarti bahwa bila variabel pendidikan pelatihan dan budaya organisasi terpenuhi mengakibatkan produktivitas kerja akan semakin meningkat, dan sebaliknya jika bertanda negatif (-) hal ini berarti bahwa bila variabel pendidikan pelatihan dan budaya organisasi tidak terpenuhi akan mengakibatkan produktivitas kerja akan menurun. Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa:

- a. Apabila nilai variabel yang terdiri dari pendidikan pelatihan dan budaya organisasi mempunyai nilai nol, maka variabel produktivitas kerja akan tetap sebesar 2,676, karena nilai konstanta menunjukkan nilai sebesar 2,676.
- b. Nilai koefisien pendidikan pelatihan (X_1) sebesar 0.656 (65,5%) menunjukkan bahwa variabel pendidikan pelatihan (X_1) memiliki hubungan positif terhadap produktivitas kerja.
- c. Nilai koefisien budaya organisasi (X_2) sebesar 0.727 (72,7%) menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi (X_2) memiliki hubungan positif terhadap produktivitas kerja.

4.5 Analisis Koefisien Determinasi Berganda

Pengukuran koefisien determinasi berganda bertujuan untuk mengetahui besarnya korelasi dan pengaruh variabel dari model regresi pada penelitian ini serta mengukur seberapa dekat garis regresi yang diestimasi terhadap data yang sebenarnya. Hal ini dapat dilihat melalui koefisien R dan R². Hasil pengukuran koefisien korelasi berganda penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.8 Hasil Perhitungan Uji Koefisiensi R dan R²

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .910 ^a | .829 | .818 | 1.445 |

Sumber: data primer diolah dengan spss 16 (2018)

Dari tabel 4.10 di atas, hasil menunjukkan R sebesar 0.910 menunjukkan bahwa hubungan korelasi antara produktivitas kerja dengan variabel pendidikan pelatihan dan budaya organisasi adalah kuat, karena nilai R lebih dari 0.5 maka dapat dikatakan berkorelasi kuat. Dari perhitungan koefisien determinasi berganda dengan bantuan spss, diketahui bahwa nilai koefisien determinasi berganda Adjusted R Square adalah 0.818 atau sebesar 81,8%. Nilai ini menunjukkan produktivitas kerja dipengaruhi oleh variabel pendidikan pelatihan dan budaya organisasi, sisanya sebesar 18,9% memiliki hubungan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.6 Uji Hipotesis

4.6.1 Uji F (Simultan)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen dalam hal ini pendidikan pelatihan (X_1) dan budaya organisasi (X_2) secara bersama-sama (simultan) memiliki hubungan secara signifikan terhadap variabel dependen yaitu produktivitas kerja (Y).

Tabel 4.9 Perhitungan Uji F Pada Taraf Signifikansi 0,05

| Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|--------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 Regression | 323.214 | 2 | 161.607 | 77.433 | .000 ^a |
| Residual | 66.786 | 32 | 2.087 | | |
| Total | 390.000 | 34 | | | |

Sumber: data primer diolah dengan spss 16 (2018)

Berdasarkan tabel 4.11 di atas, diketahui bahwa secara bersama-sama (simultan) variabel pendidikan pelatihan (X_1) dan budaya organisasi (X_2) memiliki hubungan yang signifikan terhadap variabel produktivitas kerja (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan F_{hitung} 77,433 lebih besar dari F_{tabel} 3,29 dan tingkat signifikansi 0.000 lebih kecil dari α 0.05.

1. Untuk mencari kolom F_{tabel} N1 :

df = Degree of Freedom

$$N1 (df) = k-1$$

k = Jumlah Variabel

2. Untuk mencari baris F_{tabel} N2 :

df = Degree of Freedom

$$N2 (df) = n-k$$

n = Jumlah Sampel

k = Jumlah Variabel

4.6.2 Uji t (Parsial)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen secara parsial memiliki hubungan signifikan terhadap variabel dependen. Berdasarkan hasil uji t dengan spss yang disajikan pada tabel 4.9 di atas, maka diketahui bahwa variabel pendidikan pelatihan (X_1) memiliki hubungan secara signifikan terhadap produktivitas kerja (Y). Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil dari t hitung sebesar 5,836 lebih besar dari t tabel sebesar 2,0369, dengan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0.05.

Untuk mencari kolom T_{tabel} : ambil nilai signifikansi 0,05 yang 2 arah :

1. Untuk mencari baris T_{tabel} :

Df = Degree of Freedom

$$N2 (df) = n-k$$

n = Jumlah Sampel

k = Jumlah Variabel

Maka dapat disimpulkan bahwa variabel pendidikan pelatihan memiliki hubungan signifikan terhadap variabel produktivitas kerja secara parsial dan Nilai t hitung untuk variabel budaya organisasi (X_2) sebesar 5,265 lebih besar dari t tabel sebesar 2,0369, dengan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0.05. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi memiliki hubungan signifikan terhadap variabel produktivitas kerja secara parsial.

4.7 Pengujian Hipotesis Penentuan Variabel yang Memiliki Hubungan Paling Dominan

Pengujian secara parsial menunjukkan bahwa seluruh variabel bebas memiliki hubungan secara signifikan terhadap produktivitas kerja. Setelah mengetahui bahwa kedua variabel bebas memiliki hubungan secara parsial maka sesuai dengan hipotesis pada penelitian ini adalah: pendidikan pelatihan (X_1) memiliki hubungan paling dominan terhadap produktivitas kerja (Y).

Penentu variabel yang berpengaruh dominan adalah dengan nilai-nilai beta yang mempunyai nilai tertinggi. Berikut hasil pengujian nilai beta pada seluruh variabel penelitian.

Tabel 4.10 Nilai Koefisien Beta

| Variabel | Standardized Coefficients (Beta) |
|--------------------------------|----------------------------------|
| Pendidikan Pelatihan (X_1) | 0.535 |
| Budaya Organisasi (X_2) | 0.482 |

Sumber: data primer diolah dengan spss 16 (2018)

Dari tabel 4.12 di atas, menunjukkan bahwa nilai beta tertinggi adalah variabel pendidikan pelatihan (X_1) sebesar 0.535 dengan demikian hipotesis ke 3 dalam penelitian ini terbukti kebenarannya.

4.8 Pembahasan

Pendidikan pelatihan dan budaya organisasi di dalam PT Lintas Samudra Lines Surabaya dapat dikatakan sebagai salah satu tombak penggerak berhasilnya PT Lintas Samudra Lines Surabaya sendiri. Tanpa pendidikan pelatihan dan budaya organisasi yang baik akan berdampak pada menurunnya produktivitas kerja karyawan itu sendiri.

Pendidikan pelatihan dan budaya organisasi sangat penting dikembangkan di dalam PT Lintas Samudra Lines Surabaya karena bernilai signifikan dalam kinerja karyawan PT Lintas Samudra Lines Surabaya itu sendiri. Hal ini dibuktikan dari hasil penelitian yang menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} 77,433 lebih besar dari F_{tabel} 3,29 dan tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari α 0,05.

Pendidikan Pelatihan (X_1) terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pendidikan pelatihan (X_1) memberikan pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja (Y) dengan t_{hitung} 5,836 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2,0369, dengan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05.

Budaya Organisasi (X_2) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi (X_2) memiliki hubungan yang signifikan terhadap produktivitas kerja (Y) dengan t_{hitung} 5,265 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2,0369, dengan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05.

Hasil menunjukkan R sebesar 0,910 menunjukkan bahwa hubungan korelasi antara produktivitas kerja dengan variabel pendidikan pelatihan dan budaya organisasi adalah kuat, karena nilai R lebih dari 0,5 maka dapat dikatakan berkorelasi kuat. Dari perhitungan koefisien determinasi berganda dengan bantuan spss, diketahui bahwa nilai koefisien determinasi berganda Adjusted R Square adalah 0,818 atau sebesar 81,8%. Nilai ini menunjukkan produktivitas kerja dipengaruhi oleh variabel pendidikan pelatihan dan budaya

organisasi, sisanya sebesar 18,9% memiliki hubungan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dengan metode kuantitatif dan teknik *random sampling*, maka dapat peneliti simpulkan sebagai berikut:

1. Variabel pendidikan pelatihan (X_1) memberikan pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja (Y) dengan thitung 5,836 lebih besar dari t tabel sebesar 2,0369, dengan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0.05.
2. Variabel budaya organisasi (X_2) memiliki hubungan yang signifikan terhadap produktivitas kerja (Y) dengan thitung 5,265 lebih besar dari t tabel sebesar 2,0369, dengan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0.05.
3. Secara bersama-sama (simultan) variabel pendidikan pelatihan (X_1) dan budaya organisasi (X_2) memiliki hubungan yang signifikan terhadap variabel produktivitas kerja (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan Fhitung 77,433 lebih besar dari Ftabel 3,29 dan tingkat signifikansi 0.000 lebih kecil dari *alpha* 0.05.
4. Dari kedua variabel yang diteliti yaitu pendidikan pelatihan (X_1) dan budaya organisasi (X_2). Variabel pendidikan pelatihan yang paling dominan berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

5.2 Saran

Beberapa saran yang dapat dikemukakan sebagai pertimbangan bagi perusahaan dan penelitian lebih lanjut antara lain:

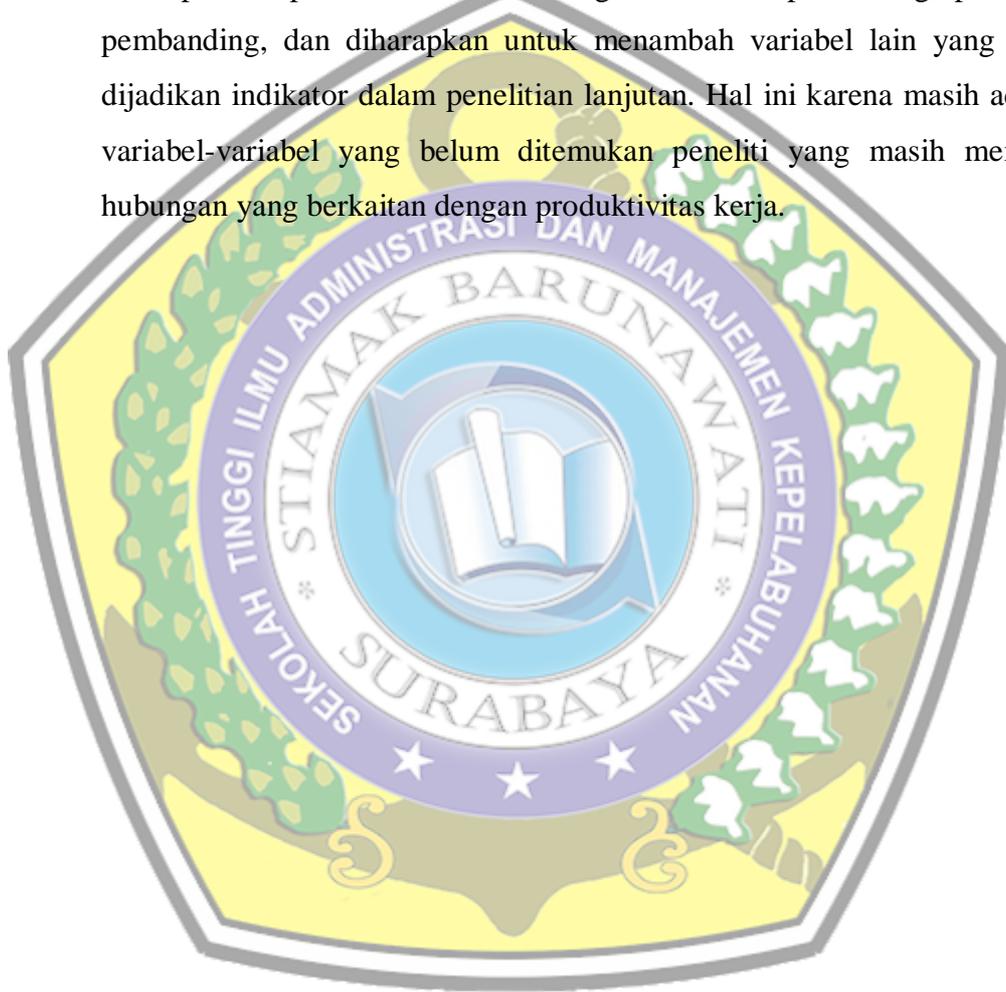
Bagi PT Lintas Samudra Lines Surabaya

1. Hendaknya terus memantau ketat untuk pendidikan dan pelatihan, terus mengadakan training dan pelatihan kerja sehingga wawasan karyawan meningkat.

2. Hendaknya terus memantau masalah budaya organisasi, karena budaya organisasi adalah kebiasaan yang akan terus dilakukan untuk meningkatkan produktivitas kerja.

Bagi Peneliti Selanjutnya

1. Bagi peneliti yang akan melakukan penelitian selanjutnya, penelitian ini diharapkan dapat dimanfaatkan sebagai referensi, pendukung, pedoman, pembanding, dan diharapkan untuk menambah variabel lain yang dapat dijadikan indikator dalam penelitian lanjutan. Hal ini karena masih adanya variabel-variabel yang belum ditemukan peneliti yang masih memiliki hubungan yang berkaitan dengan produktivitas kerja.



DAFTAR PUSTAKA

- Admodiwirio, Soebagio. 1993. *Manajemen Training (Pedoman Praktis Bagi \ Penyelenggara Training)*. Jakarta: Bali Pustaka.
- Fahmi, Irfan. 2016. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Fatoni, A. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Hardjanto. 2010. *Perencanaan Pengajaran*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Hasibuan. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- _____, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mondy. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2003. *Pendidikan dan Perilaku Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Pabundu. 2010. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Robbin SP. 2009. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- _____, dan Judge. 2011. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Siagian, Sodang. 2003. *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & Rnd*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & Rnd*. Bandung: Alfabeta.
- Sulisyani dan Rosidah. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenadna Media Group.

Suwatno. 2011. *Manajemen SDM dalam organisasi public dan bisnis*. Bandung: Alfabeta.

Tohardi, Ahmad. 2002. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Universitas Tanjung Pura.

Wursanto. 1989. *Manajemen Kepegawaian*. Yogyakarta: Konisius.



Lampiran 1 : Kuesioner**KUESIONER PENELITIAN**

Kepada

Yth. Bapak/Ibu

Karyawan PT Lintas Samudra Lines Surabaya

Dengan hormat,

Sehubungan dengan penelitian yang akan dilakukan sebagai penunjang proposal dalam riset sumber daya manusia yang berjudul **“Pendidikan Pelatihan dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja”** dan disusun sebagai tugas akhir (skripsi) pada Program Studi Administrasi Bisnis STIA dan Manajemen Kepelabuhanan Barunawati Surabaya. Saya mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner yang terlampir berikut ini. Kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi pendapat-pendapat atas pernyataan-pernyataan yang diajukan dalam kuesioner ini sangat berharga bagi keberhasilan penelitian ini dan bukan untuk maksud evaluasi atau penilaian. Seluruh jawaban yang Bapak/Ibu berikan akan dirahasiakan.

Atas bantuan dan partisipasi Bapak/Ibu , saya sampaikan terima kasih.

Peneliti,

(Yuni Istikhomah)

A. IDENTITAS RESPONDEN:

- Nama : _____
- Umur : Tahun
- Lama menjadi karyawan : Tahun
- Status perkawinan : Kawin
 Belum kawin
 Cerai/Pisah
- Jumlah anak : Orang
- Jenjang pendidikan : Kurang dari SMA/SMK
 SMA/SMK
 Sarjana Muda/ D-III
 Sarjana/S-1 atau lebih

B. TATA CARA PENGISIAN KUESIONER:

1. Isilah jawaban dengan memberikan tanda centang (V) pada jawaban yang anda pilih.
2. Ada empat alternatif dari jawaban yang anda pilih. Masing-masing alternatif mempunyai poin/nilai yang berbeda
 - Sangat Setuju (SS) -> 5
 - Setuju (S) -> 4
 - Netral (N) -> 3
 - Tidak Setuju (TS) -> 2
 - Sangat Tidak Setuju (STS) -> 1

Jawaban dari Bapak/Ibu akan sangat mempengaruhi hasil dan objektivitas dari penelitian ini. Bila ada pernyataan yang kurang jelas bisa menghubungi nomor **(081334228117)**. Dan atas segala partisipasi dan kerjasama dari Bapak/Ibu, saya atas nama peneliti menyampaikan terima kasih

A. Pendidikan dan Pelatihan (X1)

| Pernyataan | SS | S | N | TS | STS |
|---|----|---|---|----|-----|
| 1 Saya bersemangat (antusias) dalam mengikuti pendidikan dan pelatihan | | | | | |
| 2. saya berpartisipasi aktif dalam kegiatan-kegiatan selama diklat | | | | | |
| 3. saya mendapat materi diklat sesuai dengan kebutuhan pekerjaan. | | | | | |
| 4. materi yang diberikan di dalam diklat memudahkan saya dalam mengerjakan tugas yang diberikan | | | | | |
| 5. metode yang digunakan dalam diklat memudahkan saya dalam memahami materi diklat | | | | | |
| 6. saya menerapkan apa yang diajarkan selama diklat dalam pekerjaan | | | | | |
| 7. diklat yang saya dapatkan sangat bermanfaat untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan saya | | | | | |
| 8. saya mengikuti evaluasi diklat yang diadakan oleh PT. Lintas Samudra Lines | | | | | |

B. Budaya Organisasi (X2)

| Pernyataan | SS | S | N | TS | STS |
|--|----|---|---|----|-----|
| 1 Seluruh karyawan sudah mentaati aturan-aturan yang berlaku di perusahaan | | | | | |
| 2. seluruh karyawan sudah melaksanakan norma-norma yang berlaku di perusahaan | | | | | |
| 3. seluruh karyawan selalu memperhatikan nilai-nilai dominan seperti absensi, efisiensi dan produktivitas kerja perusahaan | | | | | |
| 4. seluruh karyawan sudah melakukan tugasnya sesuai dengan tujuan perusahaan | | | | | |
| 5. karyawan baru selalu mentaati aturan yang berlakudi perusahaan | | | | | |
| 6. seluruh karyawan memiliki hubungan yang baik antar karyawan maupun dengan pihak luar. | | | | | |

C. Variabel Produktivitas Karyawan (Y)

| Pernyataan | SS | S | N | TS | STS |
|--|----|---|---|----|-----|
| 1.Saya akan memberikan seluruh kemampuan saya dalam menyelesaikan pekerjaan agar hasilnya maksimal | | | | | |
| 2.Saya selalu mengerjakan dan menyelesaikan tugas tepat waktu | | | | | |
| 3.Saya akan selalu memperbaiki kesalahan yang saya perbuat atas pekerjaan saya. | | | | | |
| 4.Saya akan memperdalam pengetahuan untuk meningkatkan kualitas pekerjaan saya | | | | | |
| 5. Saya akan meningkatkan kreativitas untuk setiap pekerjaan yang saya kerjakan | | | | | |
| 6. Saya berusaha memanfaatkan waktu seefisien mungkin untuk menyelesaikan pekerjaan saya. | | | | | |
| 7. Saya rela untuk lembur menyelesaikan target pekerjaan yang saya kerjakan | | | | | |
| 8. Saya akan selalu giat dan rajin masuk kerja setiap harinya untuk menyelesaikan pekerjaan saya | | | | | |
| 9. Saya selalu berusaha datang tepat waktu agar tidak terlambat | | | | | |
| 10. Saya meninggalkan pekerjaan kantor jika benar-benar dalam keadaan mendesak | | | | | |

Lampiran 2 : Tabulasi Variabel Pendidikan Pelatihan (X₁)

| No | X1.1 | X1.2 | X1.3 | X1.4 | X1.5 | X1.6 | X1.7 | X1.8 | Total |
|----|------|------|------|------|------|------|------|------|-------|
| 1 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 34 |
| 2 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 37 |
| 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 33 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 34 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 35 |
| 6 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 34 |
| 7 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 36 |
| 8 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 9 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 34 |
| 10 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 35 |
| 11 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 39 |
| 12 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 36 |
| 13 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 34 |
| 14 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 34 |
| 15 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 31 |
| 16 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 17 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 33 |
| 18 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 36 |
| 19 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 38 |
| 20 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 39 |
| 21 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 38 |
| 22 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 37 |
| 23 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 36 |
| 24 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 25 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 31 |
| 26 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 30 |
| 27 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40 |
| 28 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 35 |
| 29 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 36 |
| 30 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 37 |
| 31 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40 |
| 32 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40 |
| 33 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 39 |
| 34 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 38 |
| 35 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 36 |

Lampiran 3 : Tabulasi Variabel Budaya Organisasi (X₂)

| No | X2.1 | X2.2 | X2.3 | X2.4 | X2.5 | X2.6 | Total |
|----|------|------|------|------|------|------|-------|
| 1 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 28 |
| 2 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 26 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 6 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 25 |
| 7 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 27 |
| 8 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 28 |
| 9 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 28 |
| 10 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 11 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 12 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 27 |
| 13 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 26 |
| 14 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 15 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 16 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 23 |
| 17 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 25 |
| 18 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 26 |
| 19 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 27 |
| 20 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 29 |
| 21 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 22 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 26 |
| 23 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 25 |
| 24 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 25 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 26 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 22 |
| 27 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 23 |
| 28 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 29 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 26 |
| 30 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 28 |
| 31 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 29 |
| 32 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 29 |
| 33 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 29 |
| 34 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 27 |
| 35 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 26 |

Lampiran 4 : Tabulasi Variabel Produktivitas Kerja (Y)

| No | Y.1 | Y.2 | Y.3 | Y.4 | Y.5 | Y.6 | Y.7 | Y.8 | Y.9 | Y.10 | Total |
|----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|------|-------|
| 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 47 |
| 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 46 |
| 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 43 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 42 |
| 6 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 43 |
| 7 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 45 |
| 8 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 47 |
| 9 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 49 |
| 10 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 48 |
| 11 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 49 |
| 12 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 45 |
| 13 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 43 |
| 14 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 42 |
| 15 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 39 |
| 16 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 17 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 43 |
| 18 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 45 |
| 19 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 47 |
| 20 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 49 |
| 21 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 48 |

| | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 22 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 46 |
| 23 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 44 |
| 24 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 42 |
| 25 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 39 |
| 26 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 38 |
| 27 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| 28 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 43 |
| 29 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 46 |
| 30 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 47 |
| 31 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 49 |
| 32 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| 33 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 49 |
| 34 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 47 |
| 35 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 45 |

Lampiran 5 : Hasil Uji Validitas (X₁)

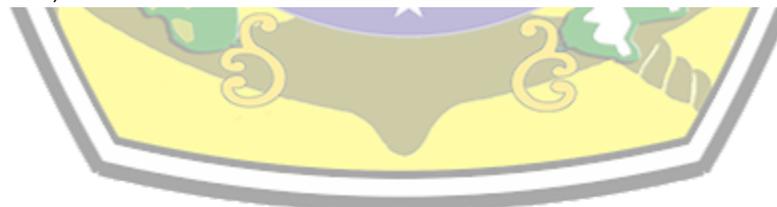
Correlations

| | | X1.1 | X1.2 | X1.3 | X1.4 | X1.5 | X1.6 | X1.7 | X1.8 | TOTAL |
|------|---------------------|--------|-------|--------|-------|-------|--------|--------|--------|--------|
| X1.1 | Pearson Correlation | 1 | .283 | .470** | .130 | .287 | .130 | .208 | .232 | .535** |
| | Sig. (2-tailed) | | .100 | .004 | .458 | .095 | .458 | .231 | .181 | .001 |
| | N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |
| X1.2 | Pearson Correlation | .283 | 1 | .380* | .264 | .171 | .264 | .328 | .471** | .598** |
| | Sig. (2-tailed) | .100 | | .024 | .125 | .327 | .125 | .054 | .004 | .000 |
| | N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |
| X1.3 | Pearson Correlation | .470** | .380* | 1 | .391* | .344* | .188 | .589** | .413* | .734** |
| | Sig. (2-tailed) | .004 | .024 | | .020 | .043 | .279 | .000 | .014 | .000 |
| | N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |
| X1.4 | Pearson Correlation | .130 | .264 | .391* | 1 | .392* | .657** | .494** | .560** | .731** |
| | Sig. (2-tailed) | .458 | .125 | .020 | | .020 | .000 | .003 | .000 | .000 |
| | N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |
| X1.5 | Pearson Correlation | .287 | .171 | .344* | .392* | 1 | .392* | .327 | .459** | .632** |
| | Sig. (2-tailed) | .095 | .327 | .043 | .020 | | .020 | .055 | .006 | .000 |

| | | | | | | | | | | |
|-------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| | N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |
| X1.6 | Pearson Correlation | .130 | .264 | .188 | .657** | .392* | 1 | .390* | .443** | .647** |
| | Sig. (2-tailed) | .458 | .125 | .279 | .000 | .020 | | .020 | .008 | .000 |
| | N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |
| X1.7 | Pearson Correlation | .208 | .328 | .589** | .494** | .327 | .390* | 1 | .169 | .679** |
| | Sig. (2-tailed) | .231 | .054 | .000 | .003 | .055 | .020 | | .332 | .000 |
| | N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |
| X1.8 | Pearson Correlation | .232 | .471** | .413* | .560** | .459** | .443** | .169 | 1 | .699** |
| | Sig. (2-tailed) | .181 | .004 | .014 | .000 | .006 | .008 | .332 | | .000 |
| | N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |
| TOTAL | Pearson Correlation | .535** | .598** | .734** | .731** | .632** | .647** | .679** | .699** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .001 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | |
| | N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



Lampiran 6 : Hasil Uji Validitas (X₂)

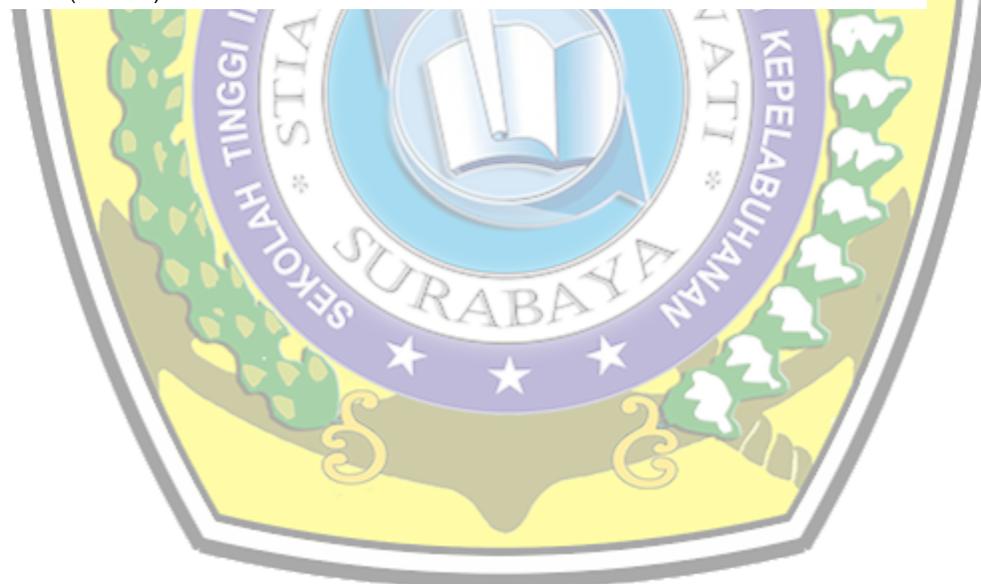
Correlations

| | | X2.1 | X2.2 | X2.3 | X2.4 | X2.5 | X2.6 | TOTAL |
|------|---------------------|--------|--------|--------|--------|-------|--------|--------|
| X2.1 | Pearson Correlation | 1 | .589** | .614** | .379* | .273 | .487** | .772** |
| | Sig. (2-tailed) | | .000 | .000 | .025 | .113 | .003 | .000 |
| | N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |
| X2.2 | Pearson Correlation | .589** | 1 | .181 | .519** | .308 | .513** | .739** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | | .299 | .001 | .072 | .002 | .000 |
| | N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |
| X2.3 | Pearson Correlation | .614** | .181 | 1 | .181 | .344* | .374* | .606** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .299 | | .299 | .043 | .027 | .000 |
| | N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |
| X2.4 | Pearson Correlation | .379* | .519** | .181 | 1 | .308 | .611** | .715** |
| | Sig. (2-tailed) | .025 | .001 | .299 | | .072 | .000 | .000 |
| | N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |
| X2.5 | Pearson Correlation | .273 | .308 | .344* | .308 | 1 | .481** | .631** |
| | Sig. (2-tailed) | .113 | .072 | .043 | .072 | | .003 | .000 |
| | N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |

| | | | | | | | | |
|-------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| X2.6 | Pearson Correlation | .487** | .513** | .374* | .611** | .481** | 1 | .816** |
| | Sig. (2-tailed) | .003 | .002 | .027 | .000 | .003 | | .000 |
| | N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |
| TOTAL | Pearson Correlation | .772** | .739** | .606** | .715** | .631** | .816** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | |
| | N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



Lampiran 7 : Hasil Uji Validitas (Y)



Correlations

| | | Y.1 | Y.2 | Y.3 | Y.4 | Y.5 | Y.6 | Y.7 | Y.8 | Y.9 | Y.10 | TOTAL |
|-----|---------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|--------|--------|--------|--------|--------|
| Y.1 | Pearson Correlation | 1 | .304 | .279 | .203 | .369* | .256 | .089 | .382* | .344* | .089 | .515** |
| | Sig. (2-tailed) | | .075 | .105 | .242 | .029 | .138 | .613 | .024 | .043 | .613 | .002 |
| | N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |
| Y.2 | Pearson Correlation | .304 | 1 | .169 | .327 | .195 | .373* | .327 | .281 | .148 | .443** | .542** |
| | Sig. (2-tailed) | .075 | | .332 | .055 | .263 | .027 | .055 | .102 | .397 | .008 | .001 |
| | N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |
| Y.3 | Pearson Correlation | .279 | .169 | 1 | .390* | .333 | .231 | .287 | .033 | .404* | .080 | .511** |
| | Sig. (2-tailed) | .105 | .332 | | .020 | .051 | .183 | .095 | .852 | .016 | .649 | .002 |
| | N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |
| Y.4 | Pearson Correlation | .203 | .327 | .390* | 1 | .354* | .373* | .428* | .370* | .334* | .542** | .668** |
| | Sig. (2-tailed) | .242 | .055 | .020 | | .037 | .028 | .010 | .028 | .050 | .001 | .000 |
| | N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |
| Y.5 | Pearson Correlation | .369* | .195 | .333 | .354* | 1 | .313 | .259 | .396* | .530** | .450** | .671** |
| | Sig. (2-tailed) | .029 | .263 | .051 | .037 | | .067 | .133 | .018 | .001 | .007 | .000 |
| | N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |
| Y.6 | Pearson Correlation | .256 | .373* | .231 | .373* | .313 | 1 | .601** | .548** | .597** | .487** | .736** |

Lampiran 8 : Hasil Uji Reliabilitas (X_1)

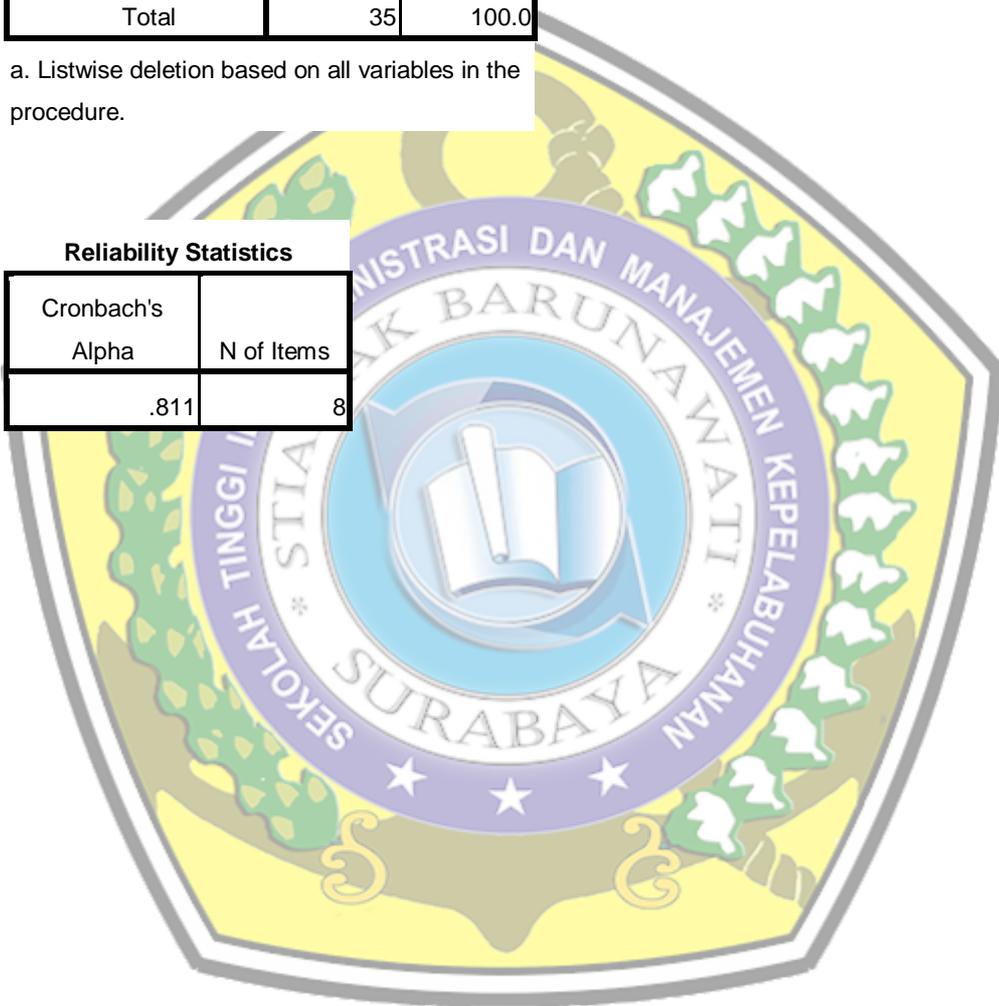
Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 35 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 35 | 100.0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .811 | 8 |



Lampiran 9 : Hasil Uji Reliabilitas (X₂)

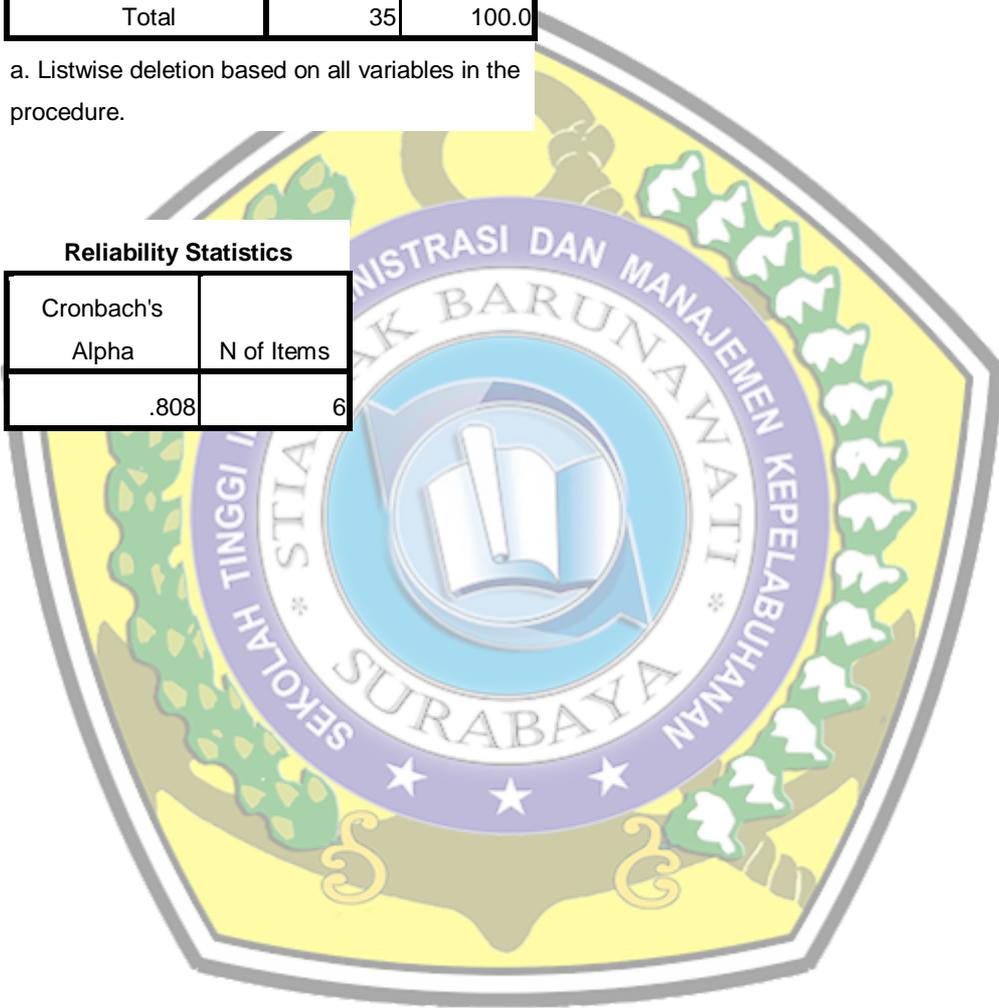
Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 35 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 35 | 100.0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .808 | 6 |



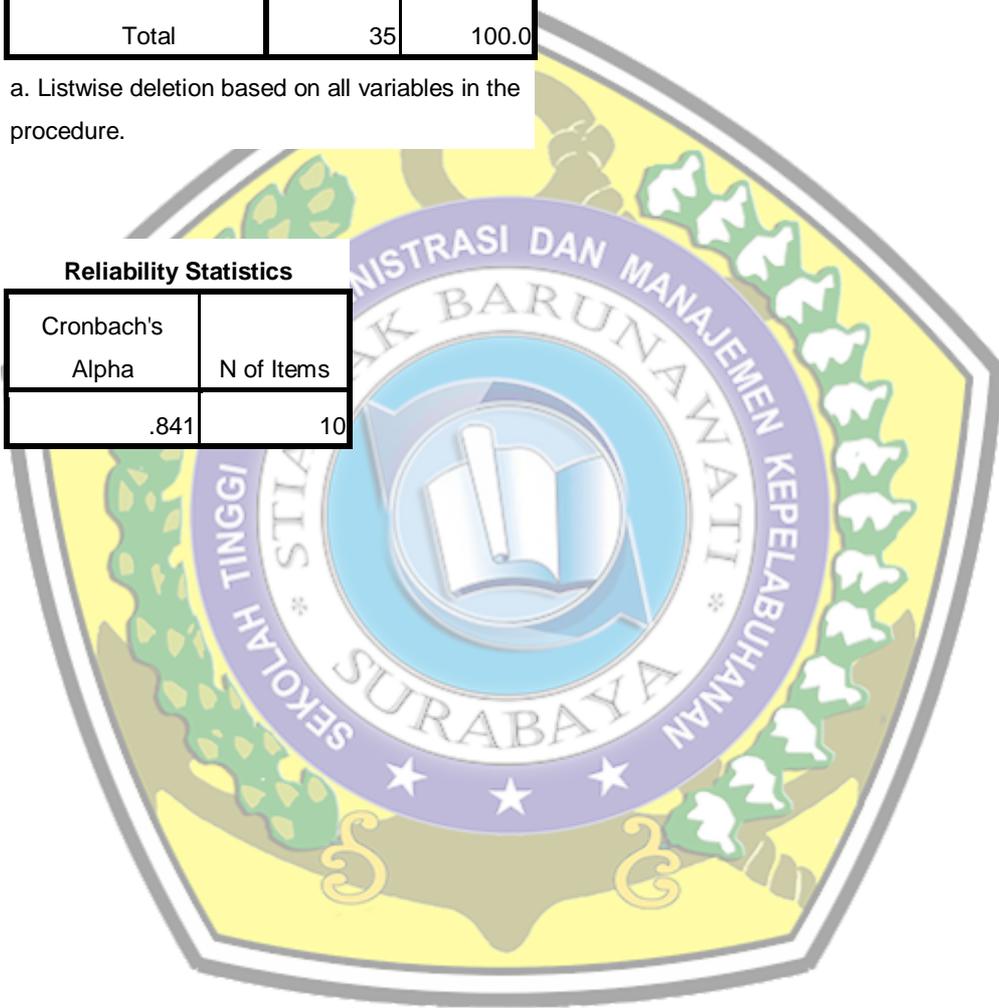
Lampiran 10 : Hasil Uji Reliabilitas (Y)**Case Processing Summary**

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 35 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 35 | 100.0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .841 | 10 |



Lampiran 11 : Hasil Uji Asumsi Klasik

Variables Entered/Removed^b

| Model | Variables Entered | Variables Removed | Method |
|-------|---------------------|-------------------|---------|
| 1 | X2, X1 ^a | | . Enter |

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Change Statistics | | | | | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|-------------------|----------|-----|-----|---------------|---------------|
| | | | | | R Square Change | F Change | df1 | df2 | Sig. F Change | |
| 1 | .910 ^a | .829 | .818 | 1.445 | .829 | 77.433 | 2 | 32 | .000 | 1.646 |

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

ANOVA^b

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 323.214 | 2 | 161.607 | 77.433 | .000 ^a |
| | Residual | 66.786 | 32 | 2.087 | | |
| | Total | 390.000 | 34 | | | |

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 2.676 | 3.419 | | .783 | .440 | | |
| | X1 | .656 | .112 | .535 | 5.836 | .000 | .638 | 1.568 |
| | X2 | .727 | .138 | .482 | 5.265 | .000 | .638 | 1.568 |

a. Dependent Variable: Y

Coefficient Correlations^a

| Model | | X2 | X1 |
|-------|--------------|----|-------|
| 1 | Correlations | X2 | 1.000 |
| | | X1 | -.602 |
| | Covariances | X2 | .019 |
| | | X1 | -.009 |

a. Dependent Variable: Y

Collinearity Diagnostics^a

| Model | Dimensi on | Eigenvalue | Condition Index | Variance Proportions | | |
|-------|---------------|------------|-----------------|----------------------|-----|-----|
| | | | | (Constant) | X1 | X2 |
| 1 | 1 | 2.994 | 1.000 | .00 | .00 | .00 |
| | 2 | .004 | 28.894 | .84 | .02 | .49 |
| | 3 | .002 | 34.870 | .16 | .98 | .51 |

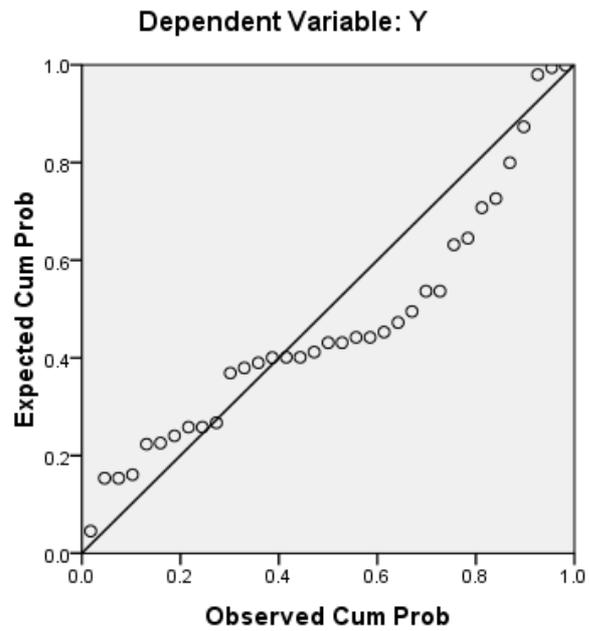
a. Dependent Variable: Y

Residuals Statistics^a

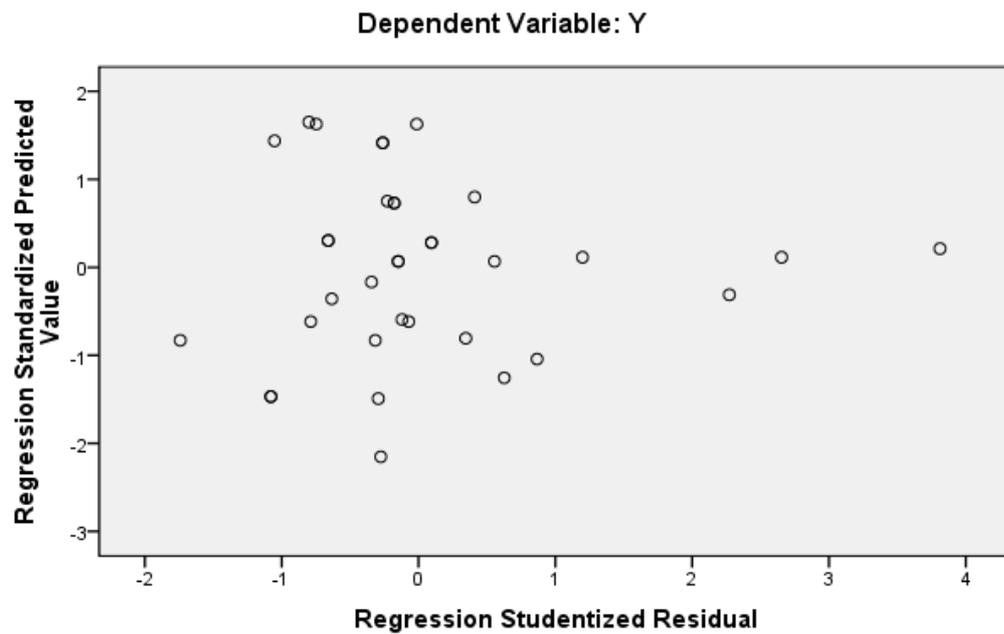
| | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation | N |
|-----------------------------------|---------|---------|-------|----------------|----|
| Predicted Value | 38.36 | 50.09 | 45.00 | 3.083 | 35 |
| Std. Predicted Value | -2.152 | 1.650 | .000 | 1.000 | 35 |
| Standard Error of Predicted Value | .257 | .888 | .403 | .132 | 35 |
| Adjusted Predicted Value | 38.44 | 50.23 | 44.92 | 3.107 | 35 |
| Residual | -2.444 | 4.345 | .000 | 1.402 | 35 |
| Std. Residual | -1.692 | 3.007 | .000 | .970 | 35 |
| Stud. Residual | -1.742 | 3.811 | .024 | 1.087 | 35 |
| Deleted Residual | -2.592 | 6.978 | .079 | 1.786 | 35 |
| Stud. Deleted Residual | -1.802 | 5.077 | .073 | 1.259 | 35 |
| Mahal. Distance | .106 | 11.861 | 1.943 | 2.219 | 35 |
| Cook's Distance | .000 | 2.936 | .113 | .497 | 35 |
| Centered Leverage Value | .003 | .349 | .057 | .065 | 35 |

a. Dependent Variable: Y

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot



Lampiran 12 : Hasil Uji Kolmogrov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Unstandardized Residual |
|--------------------------------|----------------|----------------------------|
| N | | 35 |
| Normal Parameters ^a | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 1.40153467 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .205 |
| | Positive | .205 |
| | Negative | -.118 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | 1.214 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .105 |

a. Test distribution is Normal.



Lampiran 13 : Tabel Nilai Kritis untuk Korelasi r Product Moment

| N | Taraf Signif | | N | Taraf Signif | | N | Taraf Signif | |
|----|--------------|-------|-----------|--------------|-------|------|--------------|-------|
| | 5% | 1% | | 5% | 1% | | 5% | 1% |
| 3 | 0.997 | 0.999 | 27 | 0.381 | 0.487 | 55 | 0.266 | 0.345 |
| 4 | 0.950 | 0.990 | 28 | 0.374 | 0.478 | 60 | 0.254 | 0.330 |
| 5 | 0.878 | 0.959 | 29 | 0.367 | 0.470 | 65 | 0.244 | 0.317 |
| 6 | 0.811 | 0.917 | 30 | 0.361 | 0.463 | 70 | 0.235 | 0.306 |
| 7 | 0.754 | 0.874 | 31 | 0.355 | 0.456 | 75 | 0.227 | 0.296 |
| 8 | 0.707 | 0.834 | 32 | 0.349 | 0.449 | 80 | 0.220 | 0.286 |
| 9 | 0.666 | 0.798 | 33 | 0.344 | 0.442 | 85 | 0.213 | 0.278 |
| 10 | 0.632 | 0.765 | 34 | 0.339 | 0.436 | 90 | 0.207 | 0.270 |
| 11 | 0.602 | 0.735 | 35 | 0.334 | 0.430 | 95 | 0.202 | 0.263 |
| 12 | 0.576 | 0.708 | 36 | 0.329 | 0.424 | 100 | 0.195 | 0.256 |
| 13 | 0.553 | 0.684 | 37 | 0.325 | 0.418 | 125 | 0.176 | 0.230 |
| 14 | 0.532 | 0.661 | 38 | 0.320 | 0.413 | 150 | 0.159 | 0.210 |
| 15 | 0.514 | 0.641 | 39 | 0.316 | 0.408 | 175 | 0.148 | 0.194 |
| 16 | 0.497 | 0.623 | 40 | 0.312 | 0.403 | 200 | 0.138 | 0.181 |
| 17 | 0.482 | 0.606 | 41 | 0.308 | 0.398 | 300 | 0.113 | 0.148 |
| 18 | 0.468 | 0.590 | 42 | 0.304 | 0.393 | 400 | 0.098 | 0.128 |
| 19 | 0.456 | 0.575 | 43 | 0.301 | 0.389 | 500 | 0.088 | 0.115 |
| 20 | 0.444 | 0.561 | 44 | 0.297 | 0.384 | 600 | 0.080 | 0.105 |
| 21 | 0.433 | 0.549 | 45 | 0.294 | 0.380 | 700 | 0.074 | 0.097 |
| 22 | 0.423 | 0.537 | 46 | 0.291 | 0.376 | 800 | 0.070 | 0.091 |
| 23 | 0.413 | 0.526 | 47 | 0.288 | 0.372 | 900 | 0.065 | 0.086 |
| 24 | 0.404 | 0.515 | 48 | 0.284 | 0.368 | 1000 | 0.062 | 0.081 |
| 25 | 0.396 | 0.505 | 49 | 0.281 | 0.364 | | | |
| 26 | 0.388 | 0.496 | 50 | 0.279 | 0.361 | | | |

Lampiran 14 : Titik Presentase Distribusi t (df = 1 - 40)

| df | Pr | 0.25 | 0.10 | 0.05 | 0.025 | 0.01 | 0.005 | 0.001 |
|----|---------|------|---------|---------|----------|----------|----------|-----------|
| | | 0.50 | 0.20 | 0.10 | 0.050 | 0.02 | 0.010 | 0.002 |
| 1 | 1.00000 | | 3.07768 | 6.31375 | 12.70620 | 31.82052 | 63.65674 | 318.30884 |
| 2 | 0.81650 | | 1.88562 | 2.91999 | 4.30265 | 6.96456 | 9.92484 | 22.32712 |
| 3 | 0.76489 | | 1.63774 | 2.35336 | 3.18245 | 4.54070 | 5.84091 | 10.21453 |
| 4 | 0.74070 | | 1.53321 | 2.13185 | 2.77645 | 3.74695 | 4.60409 | 7.17318 |
| 5 | 0.72669 | | 1.47588 | 2.01505 | 2.57058 | 3.36493 | 4.03214 | 5.89343 |
| 6 | 0.71756 | | 1.43976 | 1.94318 | 2.44691 | 3.14267 | 3.70743 | 5.20763 |
| 7 | 0.71114 | | 1.41492 | 1.89458 | 2.36462 | 2.99795 | 3.49948 | 4.78529 |
| 8 | 0.70639 | | 1.39682 | 1.85955 | 2.30600 | 2.89646 | 3.35539 | 4.50079 |
| 9 | 0.70272 | | 1.38303 | 1.83311 | 2.26216 | 2.82144 | 3.24984 | 4.29681 |
| 10 | 0.69981 | | 1.37218 | 1.81246 | 2.22814 | 2.76377 | 3.16927 | 4.14370 |
| 11 | 0.69745 | | 1.36343 | 1.79588 | 2.20099 | 2.71808 | 3.10581 | 4.02470 |
| 12 | 0.69548 | | 1.35622 | 1.78229 | 2.17881 | 2.68100 | 3.05454 | 3.92963 |
| 13 | 0.69383 | | 1.35017 | 1.77093 | 2.16037 | 2.65031 | 3.01228 | 3.85198 |
| 14 | 0.69242 | | 1.34503 | 1.76131 | 2.14479 | 2.62449 | 2.97684 | 3.78739 |
| 15 | 0.69120 | | 1.34061 | 1.75305 | 2.13145 | 2.60248 | 2.94671 | 3.73283 |
| 16 | 0.69013 | | 1.33676 | 1.74588 | 2.11991 | 2.58349 | 2.92078 | 3.68615 |
| 17 | 0.68920 | | 1.33338 | 1.73961 | 2.10982 | 2.56693 | 2.89823 | 3.64577 |
| 18 | 0.68836 | | 1.33039 | 1.73406 | 2.10092 | 2.55238 | 2.87844 | 3.61048 |
| 19 | 0.68762 | | 1.32773 | 1.72913 | 2.09302 | 2.53948 | 2.86093 | 3.57940 |
| 20 | 0.68695 | | 1.32534 | 1.72472 | 2.08596 | 2.52798 | 2.84534 | 3.55181 |
| 21 | 0.68635 | | 1.32319 | 1.72074 | 2.07961 | 2.51765 | 2.83136 | 3.52715 |
| 22 | 0.68581 | | 1.32124 | 1.71714 | 2.07387 | 2.50832 | 2.81876 | 3.50499 |
| 23 | 0.68531 | | 1.31946 | 1.71387 | 2.06866 | 2.49987 | 2.80734 | 3.48496 |
| 24 | 0.68485 | | 1.31784 | 1.71088 | 2.06390 | 2.49216 | 2.79694 | 3.46678 |
| 25 | 0.68443 | | 1.31635 | 1.70814 | 2.05954 | 2.48511 | 2.78744 | 3.45019 |
| 26 | 0.68404 | | 1.31497 | 1.70562 | 2.05553 | 2.47863 | 2.77871 | 3.43500 |
| 27 | 0.68368 | | 1.31370 | 1.70329 | 2.05183 | 2.47266 | 2.77068 | 3.42103 |
| 28 | 0.68335 | | 1.31253 | 1.70113 | 2.04841 | 2.46714 | 2.76326 | 3.40816 |
| 29 | 0.68304 | | 1.31143 | 1.69913 | 2.04523 | 2.46202 | 2.75639 | 3.39624 |
| 30 | 0.68276 | | 1.31042 | 1.69726 | 2.04227 | 2.45726 | 2.75000 | 3.38518 |
| 31 | 0.68249 | | 1.30946 | 1.69552 | 2.03951 | 2.45282 | 2.74404 | 3.37490 |
| 32 | 0.68223 | | 1.30857 | 1.69389 | 2.03693 | 2.44868 | 2.73848 | 3.36531 |
| 33 | 0.68200 | | 1.30774 | 1.69236 | 2.03452 | 2.44479 | 2.73328 | 3.35634 |
| 34 | 0.68177 | | 1.30695 | 1.69092 | 2.03224 | 2.44115 | 2.72839 | 3.34793 |
| 35 | 0.68156 | | 1.30621 | 1.68957 | 2.03011 | 2.43772 | 2.72381 | 3.34005 |
| 36 | 0.68137 | | 1.30551 | 1.68830 | 2.02809 | 2.43449 | 2.71948 | 3.33262 |
| 37 | 0.68118 | | 1.30485 | 1.68709 | 2.02619 | 2.43145 | 2.71541 | 3.32563 |
| 38 | 0.68100 | | 1.30423 | 1.68595 | 2.02439 | 2.42857 | 2.71156 | 3.31903 |
| 39 | 0.68083 | | 1.30364 | 1.68488 | 2.02269 | 2.42584 | 2.70791 | 3.31279 |
| 40 | 0.68067 | | 1.30308 | 1.68385 | 2.02108 | 2.42326 | 2.70446 | 3.30688 |

Lampiran 15 : Titik Persentase Distribusi 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 |