

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, IKLIM KERJA,  
DAN INSENTIF TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA  
KARYAWAN PADA BMT TARUNA SEJAHTERA UNGARAN**

**SKRIPSI**



**Oleh :**  
**Nama : SULIMIN**  
**NPM : 14.51.0031**

**Dosen Pembimbing :**  
**NUNUK SUPRAPTINI, SE. MM NIDN. 06140866-01**  
**FAJAR SURYATAMA, SE. MM NIDN. 06220475-03**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
**UNIVERSITAS DARUL ULUM ISLAMIC CENTRE SUDIRMAN GUPPI**  
**(UNDARIS)**  
**2020**

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, IKLIM KERJA,  
DAN INSENTIF TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA  
KARYAWAN PADA BMT TARUNA SEJAHTERA UNGARAN**

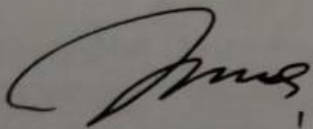
Oleh :

Nama : SULIMIN

NPM : 14.51.0031

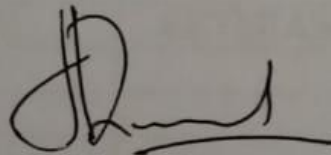
Bahwa skripsi ini telah diujikan, telah mendapat persetujuan pada tanggal 28 Maret 2020

Dosen Pembimbing Utama



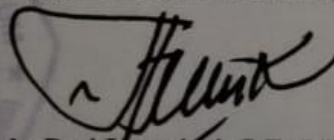
Nunuk Supraptini, SE.MM  
NIDN. 06140866-01

Dosen Pembimbing Pendamping



Fajar Suryatama, SE.MM  
NIDN. 06220475-03

Mengetahui,  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman GUPPI Ungaran



Dr. Edy Dwi Kurniati, S.E. MM  
NIDN : 06-060962-01

**PENGESAHAN UJIAN PENELITIAN SKRIPSI**

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, IKLIM KERJA, DAN  
INSENTIF TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA  
KARYAWAN PADA BMT TARUNA SEJAHTERA UNGARAN**

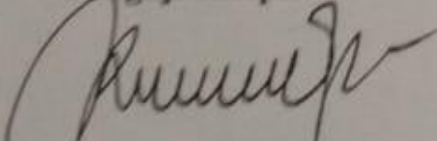
Oleh :

Nama : SULIMIN

NPM : 14.51.0031

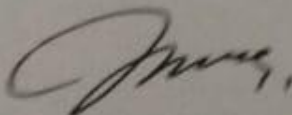
penelitian ini telah disetujui dan dapat dilaksanakan. penelitian ini telah  
mendapatkan persetujuan pada tanggal. ....

Penguji Skripsi



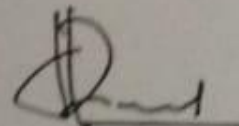
Dr. Sri Rahayu, S.E., M.Si  
NIDN. 06090569-01

Dosen Pembimbing Utama



Nunuk Supraptini, SE.MM  
NIDN. 06140866-01

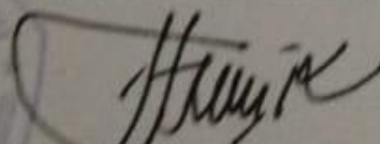
Dosen Pembimbing Pendamping



Fajar Suryatama, SE.MM  
NIDN. 06220475-03

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Dr. Dra. Hj. Edy Dwi Kurniati, SE., MM  
NIDN 0606096201

## ABSTRAK

Peranan sumber daya manusia dalam organisasi sebelumnya sudah ada sejak dikenalnya organisasi sebagai wadah usaha bersama untuk mencapai suatu tujuan. Peranan sumber daya manusia ini kemudian berkembang mengikuti perkembangan organisasi, ilmu pengetahuan dan teknologi, mengakibatkan semakin berkembangnya pemahaman manusia tentang aspek sumber daya manusia di dalam suatu organisasi. Sumber daya manusia dengan segala potensi yang dimilikinya sebagai kekayaan (asset) organisasi yang harus didayagunakan secara optimal guna mencapai tujuan organisasi. Berdasarkan latar belakang tersebut peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Budaya Organisasi, Iklim Kerja, dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada BMT Taruna Sejahtera Ungaran.**”. Adapun permasalahan dalam penelitian ini adalah adakah pengaruh Budaya organisasi, Iklim Kerja, dan Insentif baik secara parsial maupun simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada BMT taruna Sejahtera Ungaran.

Jenis penelitian ini adalah penelitian eksplanatori atau penelitian eksplanasi (*explanatory research*). Dalam penelitian ini penelitian menganalisis dan tentang hubungan antara variabel-variabel penelitian dan menguji hipotesa yang telah dirumuskan. Penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan kausal antara variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun variabel yang digunakan adalah Budaya organisasi (X1), Iklim Kerja (X2), Insentif (X3) dan produktivitas Kerja Karyawan (Y). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan BMT Taruna Sejahtera berjumlah 120 orang karyawan, dengan jumlah sampel sebanyak 92 responden dan teknik pengambilan Sampel dengan teknik *simple Random sampling* serta menggunakan alat pengambil data berupa angket. Untuk mendukung penelitian ini penulis menggunakan metode analisis dan inferensial. Analisis inferensial meliputi uji validitas, uji reliabilitas, analisis korelasi sederhana, analisis korelasi berganda, analisis regresi sederhana, analisis regresi berganda, koefisien determinasi, dan pengujian hipotesis secara parsial (uji t) dan uji hipotesis secara simultan (uji F). Untuk memudahkan perhitungan dipergunakan alat bantu berupa program SPSS versi 20.00

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh antara variabel Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja BMT Taruna Sejahtera Ungaran. Ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,752 nilai koefisien regresi sebesar 0,650 dan nilai t hitung (6,281) > t tabel (1,986) serta sign 0,000, dengan demikian  $H_0$  diterima maka  $H_a$  ditolak artinya terdapat pengaruh signifikan antara Budaya Organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan BMT Taruna Sejahtera Ungaran. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif antara variabel Iklim Kerja terhadap Produktivitas Kerja BMT Taruna Sejahtera Ungaran. Ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,682, nilai koefisien regresi sebesar 0,291 dan nilai t hitung (4,694) > t tabel (1,986) serta sign 0,000, dengan demikian  $H_0$  ditolak maka  $H_a$  diterima artinya terdapat pengaruh positif signifikan antara iklim kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan BMT Taruna Sejahtera Ungaran. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh antara variabel Insentif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan BMT Taruna Sejahtera Semarang. Ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,629 nilai koefisien regresi sebesar 0,038 dan nilai t hitung (0,445) < t tabel (1,986) serta sign 0,658, dengan demikian  $H_0$  di tolak dan  $H_0$  di terima artinya tidak terdapat pengaruh antara Insentif terhadap Produktivitas Kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif antara variabel Budaya Organisasi, Iklim Kerja, dan Insentif terhadap Produktivitas Kerja BMT Taruna Sejahtera Ungaran. Hal ini Ditunjukkan dengan nilai nilai F hitung (60, 008) > F tabel (2,710) dan signifikansi 0,000 dengan demikian  $H_0$  ditolak maka  $H_a$  diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan Budaya Organisasi, Iklim Kerja, dan Insentif terhadap Produktivitas Kerja BMT taruna Sejahtera Ungaran.

BMT taruna Sejahtera diharapkan menerapkan budaya-budaya organisasi yang telah terbangun dengan baik dan menciptakan budaya-budaya baru yang tentunya selaras dengan tujuan yang akan dicapai BMT taruna Sejahtera Ungaran sesuai Visi dan Misinya, BMT Taruna Sejahtera Ungaran diharapkan mampu mendongkrak produktivitas kerja karyawan dengan menerapkan pola-pola yang kompetitif dan adil, BMT taruna Sejahtera Ungaran hendaknya memformulasikan penghargaan tidak melulu berupa materi atau pemberian insentif berupa uang tapi lebih kepada jenjang karier dan insentif yang berupa penghargaan non fisik karena variabel Insentif yang tidak memiliki pengaruh sama sekali pada penelitian ini, maka perlunya dorongan motivasi yang tidak cukup hanya sampai pada kerja yang rutinitas dan bisa-biasa saja, namun perlunya motivasi yang lebih dari sekedar insentif agar mampu mendorong produktivitas kerja karyawan BMT taruna Sejahtera Ungaran.

**Kata Kunci:** Budaya Organisasi, Iklim Kerja dan Insentif serta Produktivitas Kerja Karyawan.

## ABSTRACT

The role of human resources in an organization has existed since the organization was known as a forum for joint efforts to achieve a goal. The role of human resources is then developed following the development of the organization, science and technology, resulting in the growing development of human understanding of aspects of human resources in an organization. Human resources with all the potential they have as assets (assets) of the organization that must be utilized optimally to achieve organizational goals. Based on this background, researchers are interested in conducting research with the title "Influence Of Organizational Culture, Work Climate, And Incentives To Employee Work Productivity In BMT Taruna Prosperous Ungaran.". The problem in this research is whether there is an influence of organizational culture, work climate, and incentives, both partially and simultaneously on the work productivity of employees at BMT Taruna Sejahtera Ungaran.

This type of research is explanatory research or explanatory research. In this study the study analyzed and about the relationship between research variables and tested the hypotheses that had been formulated. This study is to determine the causal relationship between the independent variables to the dependent variable. The variables used are organizational culture (X1), working climate (X2), incentives (X3) and employee work productivity (Y). The population in this study were employe at BMT Taruna Sejahtera Ungaran amounting to 120 Employer, with a total sample of 92 respondents and sampling techniques with simple random sampling techniques and using a questionnaire data collection tool. To support this research the writer uses analysis and inferential methods. Inferential analysis includes validity test, reliability test, simple correlation analysis, multiple correlation analysis, simple regression analysis, multiple regression analysis, coefficient of determination, and partial hypothesis testing (t test) and hypothesis testing simultaneously (F test). To facilitate the calculations used a tool such as SPSS version 20.00.

The results showed that there was an influence between Organizational Culture variables on Work Productivity BMT Taruna Sejahtera Ungaran. Shown by the value of the correlation coefficient of 0.752 the value of the regression coefficient of 0.650 and the value of t arithmetic  $(6.281) > t$  table (1.986) and 0.000 sign, thus  $H_a$  is accepted then  $H_0$  is rejected meaning there is a significant influence between Organizational Culture on the work productivity of BMT Taruna Sejahtera employees Ungaran. The results showed that there was a positive influence between the variable Work Climate on Work Productivity BMT Taruna Sejahtera Ungaran. Shown by the value of the correlation coefficient of 0.682, the value of the regression coefficient of 0.291 and the value of t arithmetic  $(4.694) > t$  table (1.986) and 0.000 sign, thus  $H_0$  is rejected then  $H_a$  is accepted meaning there is a significant positive effect between work climate on BMT Employee Productivity Taruna Sejahtera Ungaran. The results showed that there was no influence between the Incentive variables on the Work Productivity of Taruna Sejahtera Semarang BMT Employees. Shown by the value of the correlation coefficient of 0.629 the value of the regression coefficient of 0.038 and the value of t arithmetic  $(0.445) < t$  table (1.986) and 0.658 sign, thus  $H_a$  is rejected and  $H_0$  is accepted meaning that there is no influence between Incentives on Work Productivity. The results showed that there was a positive influence between the variables of Organizational Culture, Work Climate, and Incentives to the Work Productivity of BMT Taruna Sejahtera Ungaran. This is shown by the calculated F value  $(60, 008) > F$  table (2,710) and the significance of 0,000, thus  $H_0$  is rejected,  $H_a$  is accepted, meaning that there is a significant influence on Organizational Culture, Work Climate, and Incentives on the Productivity of BMT Taruna Sejahtera Ungaran Work.

BMT Taruna Sejahtera is expected to apply organizational cultures that have been built properly and create new cultures that are certainly in line with the objectives to be achieved BMT Taruna Sejahtera Ungaran in accordance with its Vision and Mission, BMT Taruna Sejahtera Ungaran is expected to be able to boost employee work productivity by implementing patterns competitive and fair patterns, BMT cadet Sejahtera Ungaran should formulate awards not merely in the form of material or providing incentives in the form of money but rather to career paths and incentives in the form of non-physical rewards because the Incentive variable has no influence at all in this study, the need for motivation that is not enough just to work routine and mediocre, but the need for motivation is more than just an incentive to be able to encourage the work productivity of employees of the Taruna Sejahtera Ungaran BMT cadets.

**Keywords: Organizational Culture, Work Climate and Incentives and Work Productivity of Employees.**

## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah YME, yang telah melimpahkan Rahmat dan Hidayah-Nya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian yang berjudul **“PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, IKLIM KERJA, DAN INSENTIF TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA BMT TARUNA SEJAHTERA UNGARAN”**. Adapun penyusunan penelitian ini dimaksudkan guna memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan Strata-1 pada FEB UNDARIS Ungaran.

Penulis menyadari bahwa penelitian ini jauh dari sempurna, karena keterbatasan kemampuan dan pengetahuan yang penulis miliki, maka dengan kerendahan hati penulis sangat berterima kasih atas kritik dan saran dari berbagai pihak demi kesempurnaan penulisan penelitian ini.

Pada kesempatan ini dengan kerendahan hati, perkenankanlah penulis mengucapkan terima kasih serta penghargaan yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Dr. Drs. Lamijan, SH. M.Si ,selaku Rektor UNDARIS
2. Ibu Dr. Dra. Hj. Edy Dwi Kurniati,SE.,MM, selaku Dekan Fakultas Ekonomi yang telah memberikan kesempatan untuk studi di Undaris.
3. Ibu Nunuk Supraptini, SE. MM selaku dosen pembimbing pertama yang telah menyediakan waktunya selama proses bimbingan skripsi.
4. Fajar Suryatama, SE. MM selaku dosen pembimbing kedua yang telah menyediakan waktunya selama proses bimbingan skripsi.
5. Bapak dan Ibu Dosen Undaris yang telah banyak membimbing penulis.
6. Bapak dan Ibu yang tak henti-hentinya berdo'a dan memohon ridho-Nya untuk memberi semangat juang dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Sahabat-sahabat saya dan teman dekat saya, serta rekan se-angkatan 2014 yang telah memberikan bantuan baik dukungan pikiran dan materi serta semangat untuk segera menyelesaikan penelitian ini.
8. Semua pihak yang telah membantu dalam pembuatan skripsi ini.

Semoga segala bantuan, bimbingan, dukungan dan pengorbanan yang telah diberikan kepada penulis mendapatkan limpahan berkah dari Tuhan Yang Maha Esa.

Penulis menyadari bahwa pembuatan skripsi ini masih ada kekurangan, oleh karena itu penulis dengan senang hati menerima kritik dan saran yang berguna demi kesempurnaan pembuatan skripsi ini. Harapan penulis semoga ini berguna bagi para pembaca.

Ungaran, ..... 2020

Penulis

Sulimin

## DAFTAR ISI

|                                       |            |
|---------------------------------------|------------|
| <b>HALAMAN JUDUL</b> .....            | <b>i</b>   |
| <b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....       | <b>ii</b>  |
| <b>ABSTRAK</b> .....                  | <b>iii</b> |
| <b>ABSTRACT</b> .....                 | <b>iv</b>  |
| <b>KATA PENGANTAR</b> .....           | <b>vi</b>  |
| <b>DAFTAR ISI</b> .....               | <b>vi</b>  |
| <b>DAFTAR TABEL</b> .....             | <b>vii</b> |
| <b>BAB I PENDAHULUAN</b>              |            |
| A. Latar Belakang Masalah.....        | 1          |
| B. Perumusan Masalah .....            | 9          |
| C. Tujuan Penelitian .....            | 10         |
| D. Manfaat Penelitian .....           | 10         |
| E. Definisi Operasional .....         | 11         |
| F. Sistematika Penulisan .....        | 12         |
| <b>BAB II LANDASAN TEORI</b>          |            |
| A. Manajemen Sumberdaya Manusia ..... | 14         |
| B. Budaya Organisasi .....            | 19         |
| C. Iklim Kerja .....                  | 22         |
| D. Pemberian Insentif .....           | 29         |
| E. Produktifitas Kerja Karyawan ..... | 45         |
| F. Penelitiann Terdahulu .....        | 56         |
| G. Kerangka Berfikir.....             | 58         |
| H. Hipotesis.....                     | 59         |
| <b>BAB III METODE PENELITIAN</b>      |            |
| A. Jenis Penelitian .....             | 61         |
| B. Lokasi Penelitian .....            | 61         |
| C. Variabel penelitian .....          | 62         |



|    |   |    |
|----|---|----|
| D. | Populasi Sampel dan Teknik Sampling ..... | 64 |
| E. | Teknik Pengambilan Data .....             | 66 |
| F. | Uji instrumen penelitian .....            | 67 |
| G. | Teknik Analisis Data .....                | 68 |

#### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

|    |  |      |
|----|--|------|
| A. | .....                                  | Ga   |
|    | mbaran Umum BMT Taruna Sejahtera ..... | 83   |
| 1. | .....                                  | Prof |
|    | ile BMT Taruna Sejahtera .....         | 83   |
| 2. | .....                                  | Visi |
|    | Misi .....                             | 85   |
| 3. | .....                                  | Stru |
|    | ktur Organisasi .....                  | 85   |
| 4. | .....                                  | Tug  |
|    | as dan Wewenang .....                  | 86   |
| B. | .....                                  | Hasi |
|    | l Penelitian .....                     | 105  |
| C. | .....                                  | Pem  |
|    | bahasan .....                          | 125  |

#### **BAB V PENUTUP**

|    |              |      |
|----|--------------|------|
| A. | .....        | Kesi |
|    | mpulan ..... | 129  |
| B. | Saran.....   | 131  |

|                             |     |
|-----------------------------|-----|
| <b>DAFTAR PUSTAKA</b> ..... | 132 |
|-----------------------------|-----|

|                       |     |
|-----------------------|-----|
| <b>LAMPIRAN</b> ..... | 135 |
|-----------------------|-----|

## DAFTAR TABEL

|            |  |     |
|------------|--|-----|
| Tabel 3.1  | Variabel Penelitian dan indikator.....                         | 63  |
| Tabel 3.2  | Uji Validitas varisabel Budaya organisasi(X1) .....            | 69  |
| Tabel 3.3  | Uji Validitas variabel iklim kerja (X2) .....                  | 70  |
| Tabel 3.4  | Uji Validitas variabel Pemberian Insentif (X3) .....           | 71  |
| Tabel 3.5  | Uji Validitas variabel produktifitas Kerja (Y) .....           | 72  |
| Tabel 3.6  | Uji Reliabilitas variable.....                                 | 74  |
| Tabel 3.7  | Interpelasi korelasi .....                                     | 76  |
| Tabel 4.1  | Jumlah responden menurut jenis kelamin .....                   | 106 |
| Tabel 4.2  | Jumlah responden menurut Umur .....                            | 106 |
| Tabel 4.3  | Jumlah responden menurut pendidikan .....                      | 107 |
| Tabel 4.4  | Tabel 4.5 Tabel interpelasi nilai korelasi .....               | 108 |
| Tabel 4.5  | Koefisien Korelasi sederhana .....                             | 109 |
| Tabel 4.6  | Koefisien korelasi berganda .....                              | 111 |
| Tabel 4.7  | Koefisien regresi linier sederhana.....                        | 112 |
| Tabel 4.8  | Koefisien regresi linier berganda .....                        | 114 |
| Tabel 4.9  | Koefisien R hitung dan Determinasi (Adj R <sup>2</sup> ) ..... | 117 |
| Tabel 4.10 | Uji Hipotesis Parsial Uji t .....                              | 118 |
| Tabel 4.11 | Uji Hipotesis Simultan Uji F.....                              | 123 |

## DAFTAR GAMBAR

|            |  |     |
|------------|--|-----|
| Gambar 2.2 | Kerangka berfikir penelitian .....             | 59  |
| Gambar 3.1 | Uji Signifikansi t Pihak Kanan (Parsial) ..... | 79  |
| Gambar 3.2 | Uji Signifikansi F (Simultan) .....            | 81  |
| Gambar 4.1 | Uji t variabel budaya organisasi .....         | 119 |
| Gambar 4.2 | Uji t variabel iklim kerja.....                | 121 |
| Gambar 4.3 | Uji t variabel pemberian insentif .....        | 122 |
| Gambar 4.4 | Uji signifikansi F .....                       | 125 |

## DAFTAR LAMPIRAN

|             |   |   |     |
|-------------|---|---|-----|
| Lampiran 1  | : | Kuesioner Penelitian .....                    | 135 |
| Lampiran 2  | : | Tabulasi data penelitian .....                | 141 |
| Lampiran 3  | : | Perhitungan SPSS tabel Uji Validitas .....    | 144 |
| Lampiran 4  | : | Perhitungan SPSS tabel Uji Riliabilitas ..... | 161 |
| Lampiran 5  | : | Perhitungan SPSS tabel frekuensi .....        | 165 |
| Lampiran 6  | : | Perhitungan SPSS Korelasi .....               | 167 |
| Lampiran 7  | : | Perhitungan SPSS Analisis Regresi .....       | 172 |
| Lampiran 8  | : | Tabel Product Moment .....                    | 198 |
| Lampiran 9  | : | Tabel Uji t.....                              | 199 |
| Lampiran 10 | : | Tabel Uji F .....                             | 204 |

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Perkembangan perusahaan di dunia, pada era milenial sangat pesat, hal ini menimbulkan persaingan antar perusahaan sejenis yang sangat ketat. Perusahaan dihadapkan dengan adanya masalah produktifitas yang tinggi, sehingga dapat memenuhi permintaan konsumennya. Hal ini terbentur dengan adanya sumber daya manusia, maka sekarang tenaga kerja sangat berperan dalam menentukan tercapainya tujuan perusahaan. Pada umumnya tujuan perusahaan adalah memperoleh laba serta adanya kontinuitas kelancaran dalam menjalankan usahanya. Berkaitan dengan hal tersebut maka dibutuhkan adanya tenaga kerja profesional serta semangat kerja yang tinggi, untuk mencapai target produksi yang ditentukan.

Produktifitas dunia usaha saat ini baik perusahaan swasta maupun perusahaan milik negara pada umumnya, yang memproduksi barang dan jasa, merasakan betapa pentingnya faktor tenaga kerja. Manusia sebagai salah satu sumber daya mempunyai peranan penting dalam mendayagunakan sumber-sumber dalam organisasi. Berkaitan dengan hal tersebut, memaksimalkan kemampuan yang ada pada karyawan harus terus menerus diupayakan agar tercapai tujuan yang diinginkan perusahaan. Tujuan utama perusahaan adalah untuk mencapai laba maksimum, agar tujuan perusahaan dapat tercapai maka perusahaan harus mempunyai Produktivitas yang tinggi. Kebijakan perusahaan mempunyai pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan dalam

melakukan kegiatan perusahaan, oleh karena itu perusahaan harus dapat menentukan suasana dalam membentuk iklim perusahaan yang baik, sehingga membawa dampak pada kinerja yang tinggi pula. Produktivitas merupakan salah satu aspek yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan dalam persaingan dunia usaha yang semakin ketat (Anis dkk, 2007).

Dilihat dari segi psikologi, produktivitas adalah suatu tingkah laku sebagai keluaran dari suatu proses berbagai macam komponen kejiwaan yang melatarbelakanginya (Anoraga, 2005). Pengertian produktivitas kerja adalah jumlah output yang dihasilkan seseorang secara utuh dalam satuan waktu kerja yang dilakukan meliputi kegiatan yang efektif dalam mencapai hasil atau prestasi kerja yang bersumber dari input dan menggunakan bahan secara efisien (Sinungan, 1997).

Dalam pencapaian tujuan produktivitas kerja karyawan, ada beberapa faktor yang dapat diterapkan seperti halnya yang dikemukakan oleh Sedarmayanti, 2009 adalah Faktor yang dapat meningkatkan produktivitas kerja menurut Sedarmayanti (2009:72-76) yaitu sebagai berikut: 1) Sikap mental, berupa : motivasi kerja, disiplin kerja, etika. 2) Pendidikan. 3) Keterampilan, 4) Manajemen. 5) Hubungan industri, 6) Tingkat penghasilan, 7) Gizi dan kesehatan, 8) Jaminan sosial, 9) Lingkungan dan iklim kerja, 10) Sarana produksi, 11) Teknologi, 12) Kesempatan berprestasi.

Produktivitas adalah hubungan antara berapa output yang dihasilkan dan berapa input yang dibutuhkan untuk memproduksi output tersebut. Sedangkan Produktivitas total adalah ukuran produktivitas yang memasukkan semua sumber daya input yang digunakan dalam produksi. Umar (2005)

mengemukakan produktivitas: “Perbandingan antara hasil yang dicapai atau disebut dengan output dan penggunaan sumber daya atau disebut input. Pendapat tersebut serupa dengan Malayu Hasibuan yang menjelaskan bahwa **Produktivitas Kerja** adalah perbandingan antara input dan output-nya harus mempunyai nilai tambah dan teknik pengerjaannya yang lebih baik ”

Sebagai gambaran dalam penelitian ini, untuk ukuran produktivitas dalam koperasi BMT Taruna Sejahtera Ungaran adalah adanya target pencapaian deposito 80 juta, serta tabungan umum 20 juta rupiah, untuk seorang account officer atau marketer. Target tersebut di atas di ukur dalam jangka waktu 3 bulan berjalan, namun demikian berdasarkan observasi yang telah dilakukan, marketing atau account officer BMT Taruna Sejahtera belum banyak yang bisa mencapai target yang telah ditetapkan. Berdasarkan permasalahan ini, penelitian ini akan mengukur beberapa factor-faktor yang mempengaruhi produktifitas, faktor-faktor yang mempengaruhi produktifitas diantaranya adalah; budaya kerja, iklim kerja, dan insentive yang diberikan.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktifitas ialah budaya organisasi perusahaan (*corporate culture*). Budaya organisasi perusahaan dapat membantu penerapan manajemen dengan baik, Namun kadangkala budaya organisasi yang kolot menjadikan suatu organisasi menjadi lemah dan tidak mampu mengikuti perkembangan pasar. Budaya perusahaan secara realistis mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, namun juga kadangkala budaya perusahaan yang ada hanya menjadi aras idealita saja tanpa dilaksanakan secara realitas. Kesadaran pemimpin perusahaan ataupun karyawan terhadap pengaruh budaya organisasi perusahaan dapat memberikan

semangat yang kuat untuk mempertahankan, memelihara, dan mengembangkan budaya organisasi perusahaan tersebut yang merupakan daya dorong yang kuat untuk kemajuan organisasi perusahaan. Budaya organisasi perusahaan (*corporate culture*) yang kuat akan menumbuhkan rasa tanggung jawab yang besar dalam diri karyawan sehingga mampu memotivasi untuk menampilkan kinerja yang paling memuaskan, mencapai tujuan yang lebih baik, dan pada gilirannya akan memotivasi seluruh anggotanya untuk meningkatkan produktivitas kerjanya.

Keberadaan budaya organisasi dalam ruang lingkup faktor produktifitas di atas manajemen, namun pada penerapannya budaya organisasi yang diterapkan masing-masing perusahaan berbeda sesuai dengan kondisi manajemen masing-masing. Budaya perusahaan yang di miliki oleh beberapa perusahaan mampu meningkatkan produktifitas kerja karyawannya, dibuktikan dengan adanya *core value* perusahaan yang terpapar pada motto perusahaan itu sendiri.

Seringkali kegiatan peningkatan produktifitas sumber daya manusia dari karyawan tidak mencapai hal yang diharapkan yaitu tercapainya tujuan dari organisasi perusahaan tersebut seperti peningkatan produktivitas kerja karyawan. Meskipun telah memiliki sumber daya yang berkualitas, karyawan belum tentu dapat memberikan hasil kerja yang baik bagi organisasi perusahaan apabila mereka masih berada dalam belenggu budaya kerja yang kurang mendukung dan tidak kondusif. Karyawan akan larut dalam budaya organisasi perusahaan yang tidak mendukung terhadap tujuan organisasi perusahaan yaitu melenceng dari nilai-nilai organisasi perusahaan.



Budaya organisasi yang dikembangkan di BMT Taruna Sejahtera, pada dasarnya telah mengacu pada training-training motivasi yang telah dilaksanakan, seperti mengaji di setiap hari Jum'at sore, dan pelaporan sebelum tutup buku tiap bulan tepat waktu, namun karena adanya kebijakan yang sering ganti-ganti yang terkesan tumpang tindih dengan kebijakan sebelumnya, pergantian kepemimpinan serta mutasi pegawai maka budaya organisasi yang diterapkan masih belum maksimal.

Selain faktor budaya organisasi dalam meningkatkan produktifitas adalah iklim kerja, menurut Davis dan Newstrom (1996) menyatakan bahwa iklim kerja organisasi adalah lingkungan manusia tempat pegawai organisasi melakukan pekerjaan mereka. Iklim kerja organisasi adalah suasana di dalam organisasi yaitu perasaan dan dorongan hati orang-orang di dalamnya. Dalam pengertian ini iklim organisasi mengandung beberapa faktor yaitu gaya manajemen, motivasi pribadi, jenis pekerjaan, lingkungan kerja, keadilan organisasi yang dirasakan dan kelayakan bisnis. Pengaruh dari iklim organisasi atas perilaku individu merupakan fungsi dari faktor personel dan situasi secara simultan, lebih lanjut dikatakan bahwa ada beberapa dimensi organisasi yang memengaruhi iklim organisasi yaitu ukuran, sistem, kompleksitas, gaya kepemimpinan dan penetapan tujuan.

Iklim kerja yang dibangun di BMT Taruna sejahtera adalah iklim kerja kompetisi, yang mana antar karyawan satu dengan yang lain saling berlomba dalam pencapaian target, pelaporan tepat waktu, sedikit dalam tunggaakn nasabah, namun pada kenyataanya yang terjadi, banyak dari karyawan yang masih banyak memiliki tunggakan pada nasabah yang mengakibatkan

berkurangnya omzet yang ditargetkan dan bahkan banyak diantara karyawan yang terlambat dalam pelaporan tiap bulannya.

Target yang diterapkan di BMT Taruna Sejahtera tergolong target yang tinggi, karena diharapkan memacu seluruh karyawan untuk mencapainya, sehingga pemberian insentif atas pencapaian target dapat diberikan. Namun pada kenyataannya target yang diterapkan masih jauh untuk dicapai. Sehingga iming-iming insentif yang didapatkan hanya diperoleh sedikit sesuai dengan target yang dicapainya. Berdasarkan peraturan perusahaan yang berlaku.

Menurut Simamora (2004) pengertian insentif adalah suatu program yang mengaitkan antara bayaran dengan produktivitas kerja, hal tersebut sesuai dengan tujuan dalam pemberian insentif yakni: Menjaga loyalitas para pekerja berkualitas, mempertahankan dan meningkatkan moral kerja para pekerja, dimana hal ini akan terlihat dari absensi dan tingkat perputaran tenaga kerja, meningkatkan produktivitas perusahaan, dengan kata lain hasil produksi bertambah untuk setiap unit per satuan waktu, serta meningkatnya pendapatan.

Agar karyawan mau bekerja giat dan dengan semangat kerja yang tinggi sehingga dapat meningkatkan produktivitas perusahaan maka diperlukan sesuatu yang dapat memotivasi para karyawan, yaitu salah satunya dengan memperhatikan insentif yang sesuai dengan keinginan karyawan. Apabila insentif karyawan ini diabaikan oleh perusahaan maka akan menimbulkan berbagai masalah bagi perusahaan, membuat para karyawan malas bekerja, melakukan pemogokan-pemogokan, atau mungkin melakukan usaha-usaha untuk pindah ke perusahaan lain yang lebih menjamin kesejahteraan mereka. Tetapi sebaliknya apabila perusahaan mempunyai Insentif dan kesejahteraan

karyawan yang direncanakan dengan baik dan diterima baik oleh karyawan tersebut dianggap merupakan salah satu faktor yang dapat memotivasi mereka untuk dapat meningkatkan produktifitas kerja karyawan.

Dengan adanya hal tersebut maka produktivitas tenaga kerja sangat diperlukan, karena produktivitas dan keterampilan seseorang berkembang melalui dan dalam pekerjaan. Rendahnya produktivitas dan keterampilan seseorang, sering diakibatkan oleh kesalahan menempatkan dalam pekerjaan yang tiada usai dengan pendidikan dan ketrampilan.

Masalah produktivitas ini hampir dialami oleh semua perusahaan besar, maupun yang tergolong sedang berkembang. Agar produktivitas yang dihasilkan dapat meningkat maka perusahaan dapat memberikan iming-iming berupa insentif. Secara teori pemberian insentif mampu memotivasi karyawan, dan dapat mendisiplinkan dalam hal pencapaian target yang ditetapkan. Dengan adanya peningkatan produktivitas tentunya akan mendapat manfaat yang besar seperti keuntungan yang diharapkan oleh perusahaan.

Secara umum insentif dapat diartikan sebagai segala sesuatu yang diterima oleh para karyawan sebagai balas jasa atas kerja yang telah mereka lakukan. Menurut Hasibuan (2004) dalam pendapatnya di uraian secara rinci bahwa insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Insentif ini merupakan alat yang digunakan sebagai pendukung prinsip adil dalam pemberian Insentif. Penentuan pemberian insentif pada koperasi BMT Taruna Sejahtera adalah siapa yang dapat mencapai target terbanyak dan sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan oleh jajaran Pimpinan BMT Taruna Sejahtera.

Hasil penentuan urutan faktor dari variabel insentif yang paling memengaruhi produktifitas kerja karyawan, karena insentif adalah hal yang menjadi suatu tambahan yang berbeda dari gaji bulanan. Sedangkan hasil penentuan urutan faktor dari variabel iklim kerja yang paling memengaruhi kepuasan kerja diperoleh dari sistem sosial yang dipengaruhi lingkungan internal dan eksternal dengan bervariasinya iklim kerja yang diciptakan BMT Taruna Sejahtera Ungaran. Penetapan hari kerja sampai pujian dan penghargaan dari rekan kerja adalah respons yang paling disikapi secara positif.

Latar belakang permasalahan penelitian ini adalah bahwa peningkatan produktivitas dari suatu perusahaan merupakan salah satu tujuan utama. Untuk mencapai keberhasilan dari peningkatan produktivitas ini diperlukan beberapa faktor yang dapat mempengaruhinya. Karena keterbatasan waktu, maka penulis di sini hanya akan membahas pengaruhnya sesuai insentif karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan. Untuk dapat mendukung kelancaran jalannya produk dalam perusahaan diperlukan pula karyawan yang kemampuannya baik dan sesuai dengan kondisi pekerjaannya, agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik, karena kemampuan atau kecakapan yang dimiliki oleh seorang karyawan sangat erat sekali pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan.

Keberhasilan mengelola organisasi tidak lagi hanya ditentukan oleh keberhasilan prinsip-prinsip manajemen seperti *planning, organizing, leading, controlling*; akan tetapi ada faktor lain yang lebih menentukan keberhasilan perusahaan mencapai tujuannya. Salah satu keberhasilan dalam hal

produktivitas karyawan ditentukan diantaranya oleh keberhasilan budaya organisasi perusahaan (*corporate culture*) yang dimilikinya, iklim kerja yang kondusif dan nyaman serta harapan insentif yang akan diterimakan..

Dari berbagai alasan tersebut di atas, maka dalam menyusun skripsi ini penulis tertarik untuk memilih judul: **PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, IKLIM KERJA, DAN INSENTIF TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA BMT TARUNA SEJAHTERA UNGARAN.**

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan gambaran diatas maka penulis mengidentifikasi masalah yang terangkum dalam rumusan masalah yang akan diteliti adalah sebagai berikut :

1. Apakah Budaya Organisasi mempengaruhi Produktifitas Kerja Karyawan pada BMT Taruna Sejahtera Ungaran?
2. Apakah Iklim Kerja mempengaruhi Produktifitas Kerja Karyawan pada BMT Taruna Sejahtera Ungaran?
3. Apakah Pemberian Insentif mempengaruhi Produktifitas Kerja Karyawan pada BMT Taruna Sejahtera Ungaran?
4. Apakah Budaya Organisasi , Iklim Kerja dan Pemberian Insentif mempengaruhi Produktifitas Kerja Karyawan pada BMT Taruna Sejahtera Ungaran Ungaran?

## **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan dalam penelitian meliputi:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis Apakah Budaya Organisasi mempengaruhi Produktifitas Kerja Karyawan pada BMT Taruna Sejahtera Ungaran.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis Apakah Iklim Kerja mempengaruhi Produktifitas Kerja Karyawan pada BMT Taruna Sejahtera Ungaran.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis Apakah Pemberian Insentif mempengaruhi Produktifitas Kerja Karyawan pada BMT Taruna Sejahtera Ungaran.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis Apakah Budaya Organisasi , Iklim Kerja dan Pemberian Insentif mempengaruhi Produktifitas Kerja Karyawan pada BMT Taruna Sejahtera Ungaran.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang terkait yaitu :

1. Manfaat Teoritis

Menambah wawasan dan ilmu pengetahuan mengenai Budaya Organisasi, Iklim Kerja dan Pemberian Insentif terhadap Produktifitas Kerja Karyawan pada BMT Taruna Sejahtera Ungaran

2. Manfaat Praktis

Memberi masukan BMT Taruna Sejahtera Ungaran Ungaran dalam hal rekrutmen karyawan, pengaturan manajemen budaya organisasi, dan iklim kerja yang diterapkan serta pemberian insentif kepada karyawan

## **E. Definisi Operasional Variabel**

Definisi operasional adalah uraian tentang batasan variabel yang dimaksud atau tentang apa yang diukur oleh variabel yang bersangkutan (Sugiyono, 2016).

### **1. Produktifitas Kerja Karyawan**

**Produktivitas Kerja** adalah perbandingan antara input dan output-nya harus mempunyai nilai tambah dan teknik pengerjaannya yang lebih baik. Malayu S.P. Hasibuan (2013).

### **2. Budaya Organisasi**

Menurut Stephen P. Robbin (2006) menjelaskan tentang definisi budaya organisasi sebagai berikut: "Budaya Organisasi adalah Suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi itu; suatu sistem dari makna bersama yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain."

### **3. Iklim Kerja**

Menurut Wirawan (2015) bahwa iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi, mempengaruhi perilaku setiap anggotanya. Iklim organisasi mempengaruhi praktik dan kebijakan SDM yang diterima oleh anggota organisasi. Perlu diketahui bahwa setiap organisasi akan memiliki iklim organisasi yang berbeda. Keanekaragaman pekerjaan yang dirancang di dalam organisasi atau sifat individu yang ada akan

menggambarkan perbedaan tersebut. Semua organisasi tentu memiliki strategi dalam mengelola SDM.

#### 4. Insentif

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2013) menyatakan pengertian insentif adalah sebagai berikut: “Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Upah insetif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian Insentif.”.

### **F. Sistematika Penulisan**

Untuk memudahkan pemahaman mengenai penelitian ini, maka penulis akan memaparkan sistematika penulisan proposal penelitian sebagai berikut:

#### Bab I : PENDAHULUAN

Memuat latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, definisi operasional variabel, dan sistematika penulisan.

#### Bab II : LANDASAN TEORI

Bagian ini memuat mengenai landasan teori, tinjauan pustaka, kerangka berfikir dan hipotesis

#### Bab III : METODE PENELITIAN

Berisi mengenai jenis penelitian, alasan penelitian, variabel penelitian, populasi, sampel, teknik sampling, dan teknik pengumpulan data, serta teknik analisis data.

#### BAB IV : Hasil Penelitian



Membahas mengenai Gambaran Umum Objek Penelitian Hasil Penelitian dan Pembahasan Hasil Penelitian.

BAB V : Penutup

Membahas kesimpulan penelitian dan saran penelitian.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Manajemen Sumber Daya Manusia**

##### **1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2012), sebagai berikut: Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Peranan sumber daya manusia dalam organisasi sebelumnya sudah ada sejak dikenalnya organisasi sebagai wadah usaha bersama untuk mencapai suatu tujuan. Peranan sumber daya manusia ini kemudian berkembang mengikuti perkembangan organisasi, ilmu pengetahuan dan teknologi, mengakibatkan semakin berkembangnya pemahaman manusia tentang aspek sumber daya manusia di dalam suatu organisasi. Sumber daya manusia dengan segala potensi yang dimilikinya sebagai kekayaan (asset) organisasi yang harus didayagunakan secara optimal guna mencapai tujuan organisasi. Sedangkan manajemen sumber daya manusia diperlukan organisasi untuk sumber daya manusia sedemikian rupa untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya.

Sedangkan Menurut H. Hadari Nawawi (2011) mengemukakan definisi manajemen Sumber Daya Manusia, yaitu sebagai berikut : Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses mendayagunakan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi, agar potensi fisik dan psikis yang

dimilikinya berfungsi maksimal bagi pencapaian tujuan organisasi (perusahaan).

Selanjutnya menurut A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2012) mengemukakan yang dimaksud dengan manajemen sumber daya manusia, yaitu sebagai berikut: Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan pemberian balas perencanaan jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi Perusahaan.

Dari definisi-definisi, maka dapat dipahami bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja yang bertalian dengan perencanaan, pengorganisasian dan pengendalian bermacam-macam fungsi manajemen sumber daya manusia secara efektif dan efisien dengan maksud mewujudkan tujuan individu, karyawan dan masyarakat.

## **2. Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut **Sedarmayanti (20011)** bahwa Kegiatan manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari proses manajemen sumber daya manusia yang paling sentral, dan merupakan rantai kunci dalam mencapai tujuan organisasi. Kegiatan manajemen sumber daya manusia akan berjalan dengan lebih lancar, bila memanfaatkan fungsi-fungsi manajemen.

Fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia termaksud adalah sebagai berikut :

1. Perencanaan (*planning*)

Perencanaan adalah kegiatan memperkirakan atas menggambarkan di muka tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan ini untuk menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian ini meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian pegawai.

2. Pengorganisasian (*organizing*)

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi, dalam bentuk bagan organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

3. Pengarahan (*directing*)

Pengarahan adalah kegiatan member petunjuk kepada pegawai, agar mau kerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi.

4. Pengendalian (*controlling*)

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan pegawai agar mentaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana. Bila terdapat penyimpangan atau kesalahan diadakan tindakan dan atau penyempurnaan penendalian pegawai meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku kerja sama, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaannya.

5. Pengadaan (*procurement*)

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya suatu tujuan.

6. Pengembangan (*development*)

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan.

7. Kompensasi (*compensation*)

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*) berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi.

8. Pengintegrasian (*integration*)

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan pegawai, agar terciptanya kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.

9. Pemeliharaan (*maintenance*)

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas pegawai, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

10. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan, karena tanpa adanya disiplin, maka sulit untuk mewujudkan tujuan yang maksimal. Kedisiplinan merupakan keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan organisasi dan norma social.

11. Pemberhentian (*separation*)

Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seseorang pegawai dari suatu organisasi. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan pegawai, keinginan organisasi, berakhirnya kontrak kerja, pension, atau sebab lainnya.

Pelaksanaan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia bukan hanya dapat menciptakan sumber daya manusia yang produktif mendukung tujuan organisasi, tetapi juga menciptakan kondisi perusahaan yang lebih baik sehingga dapat meningkatkan potensi pegawai dalam meningkatkan produktivitas kerjanya.

## **B. Pengertian Budaya Organisasi**

Dalam suatu lingkungan organisasi tempat dimana karyawan bekerja akan terdapat suatu kebiasaan yang dianut oleh anggotanya yang dinamakan dengan budaya organisasi. Menurut Sondang P. Siagian (1996) mendefinisikan budaya organisasi sebagai berikut: “Kultur organisasi adalah kesepakatan bersama tentang nilai yang dianut bersama dalam kehidupan organisasi dan mengikat semua orang dalam organisasi yang bersangkutan”.

Menurut Stephen P. Robbins (2006) menjelaskan tentang definisi budaya organisasi sebagai berikut : ”Budaya Organisasi adalah Suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi itu; suatu sistem dari makna bersama yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain.” Sedangkan menurut Taliziduhu Ndraha (2003) mendefinisikan budaya organisasi sebagai berikut: “Suatu kumpulan dasar dan kepercayaan bahwa setiap anggota dalam

organisasi harus berbagi nilai yang sama sebagaimana mereka belajar menyelesaikan masalah baik didalam organisasi maupun diluar organisasi”.

Berangkat dari para pakar bahwa budaya organisasi merupakan perilaku simbolik yang ekstensinya bergantung pada pemahaman atau makna bersama yang diperoleh melalui proses komunikasi (interaksi) antara para anggota organisasi maupun unsur-unsur organisasi (anggota, pekerjaan, praktek-praktek yang berhubungan dengan pengelolaan, struktur, dan pendekatan). Budaya organisasi tersebut mengacu pada suatu sistem makna bersama ini merupakan seperangkat karekteristik atau watak dari organisasi itu yang membedakan dengan organisasi yang lain. Selanjutnya Stephen P. Robbins (2006) mengungkapkan tujuh karakteristik utama yang mencerminkan budaya organisasi sebagai berikut :

1. Inovasi dan pengambilan risiko
2. Perhatian kerincian
3. Orientasi hasil
4. Orientasi orang
5. Orientasi tim
6. Keagresipan
7. Kemantapan

Kinerja karyawan merupakan suatu kompleks aktivitas serta tindakan atau rangkaian kerja dalam melakukan pekerjaannya. Rangkaian kerja karyawan itu sendiri merupakan simbol dari budaya organisasi terebut. Dilihat dari pendapat para ahli terdapat kaitan atau hubungan erat antara budaya organisasi dengan produktivitas kerja. Menurut Paul Mali menjelaskan tentang definisi produktivitas yang dikutip oleh Sedarmayanti (2001) sebagai berikut: ”Pruduktivitas kerja



adalah bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien.

Oleh karena itu produktivitas kerja sering diartikan sebagai rasio antara keluaran dan masukan dalam satuan waktu tertentu. Produktivitas kerja seorang karyawan bukan semata-mata ditujukan untuk mendapatkan hasil kerja sebanyak-banyaknya, melainkan kualitas untuk kerja juga penting diperhatikan. Akan tetapi dalam meningkatkan produktivitas kerja tersebut ada beberapa faktor yang mempengaruhinya.

Produktivitas merupakan suatu perbandingan antara hasil proses faktor-faktor produksi dengan faktor-faktor produksi yang dipergunakan dalam proses tersebut. Mengetahui peningkatan dari produktivitas itu sendiri diperlukan komponen-komponen untuk mengukur tingkat produktivitas tersebut seperti yang dikemukakan Rusli Syarif (1990) sebagai berikut:

1. Jumlah Waktu

- Jumlah hasil kerja yang diselesaikan
- Lamanya penyelesaian hasil kerja

2. Mutu atau Kualitas

- Keberhasilan hasil kerja
- Kriteria hasil kerja
- Syarat teknis hasil kerja
- Keluhan terhadap hasil kerja

3. Efisiensi dan Efektivitas

- Jumlah kegagalan hasil kerja
- Jumlah hasil kerja yang dimanfaatkan

- Jumlah hasil kerja yang dapat dibuat tepat waktu dan sesuai dengan anggaran.

Permasalahan kunci dalam peningkatan produktivitas adalah membangun budaya organisasi yang mendorong timbulnya sikap hidup dan perilaku yang produktif. Logikanya apabila budaya organisasi positif maka itu akan mendorong ke arah etos kerja yang produktif sehingga produktivitas meningkat. Bahkan Stephen P. Robbins (2010) menekankan bahwa "kepuasan karyawan dan kinerja karyawan yang berkaitan dengan produktivitas kerja karyawan turut dipengaruhi oleh budaya organisasi".

### **C. Iklim Kerja**

Pengertian Iklim Kerja Para ahli mengartikan bahwa iklim organisasi sebagai suatu unsur fisik, dimana iklim dapat sebagai suatu atribusi dari organisasi atau sebagai suatu atribusi dari persepsi individu sendiri. Menurut Simamora (2004) bahwa iklim organisasi adalah lingkungan internal atau psikologi organisasi. Iklim organisasi mempengaruhi praktik dan kebijakan SDM yang diterima oleh anggota organisasi. Perlu diketahui bahwa setiap organisasi akan memiliki iklim organisasi yang berbeda. Keanekaragaman pekerjaan yang dirancang di dalam organisasi, atau sifat individu yang ada akan menggambarkan perbedaan tersebut. Lussier (2005) mengatakan bahwa iklim organisasi adalah persepsi pegawai mengenai kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif dirasakan oleh anggota organisasi yang kemudian akan mempengaruhi perilaku mereka berikutnya.

Menurut Wirawan (2007) bahwa iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi, mempengaruhi perilaku setiap anggotanya. Iklim organisasi mempengaruhi praktik dan kebijakan SDM yang diterima oleh anggota organisasi. Perlu diketahui bahwa setiap organisasi akan memiliki iklim organisasi yang berbeda. Keanekaragaman pekerjaan yang dirancang di dalam organisasi atau sifat individu yang ada akan menggambarkan perbedaan tersebut. Semua organisasi tentu memiliki strategi dalam mengelola SDM.

Iklim organisasi yang terbuka memacu pegawai untuk mengutarakan kepentingan dan ketidakpuasan tanpa adanya rasa takut akan tindakan balasan dan perhatian. Ketidakpuasan seperti itu dapat ditangani dengan cara yang positif dan bijaksana. Iklim keterbukaan bagaimanapun juga hanya tercipta jika semua anggota memiliki tingkat keyakinan yang tinggi dan mempercayai keadilan tindakan iklim organisasi penting untuk diciptakan karena merupakan persepsi seorang tentang apa yang diberikan oleh organisasi dan dijadikan dasar bagi penentuan tingkah laku anggota selanjutnya. Iklim ditentukan oleh seberapa baik anggota diarahkan, dibangun dan dihargai oleh organisasi. Reichers dan Scheinder (1990, dalam Siswanto, 2012) menyatakan iklim kerja diartikan sebagai persepsi tentang kebijakan, praktek-praktek dan prosedur-prosedur organisasional yang dirasa dan diterima oleh individu-individu dalam organisasi, ataupun persepsi individu terhadap tempatnya bekerja. Individu dalam suatu organisasi menganggap iklim kerja merupakan sebuah atribut, dimana atribut ini digunakan dalam perwujudan bagi keberadaan mereka di dalam organisasi. Iklim kerja berada pada tingkat individu dan organisasi, disaat iklim kerja masuk pada tatanan

individu, maka hal ini disebut iklim psikologikal (psychological climate) sedangkan apabila penilaian terhadap iklim tersebut telah dirasakan oleh banyak individu di dalam sebuah organisasi maka akan disebut iklim kerja organisasional. Berbagai macam definisi tentang iklim kerja dapat menjadi pemahaman bahwa iklim kerja erat kaitannya dengan tiga hal: lingkungan internal organisasi, individu dalam organisasi, dan karakteristik khas antara satu organisasi dengan organisasi lainnya (Siswanto, 2012).

Dari pendapat di atas maka dapat dikatakan bahwa iklim organisasi merupakan suatu konsep yang menggambarkan tentang kualitas lingkungan internal organisasi yang mempengaruhi perilaku anggota organisasi dalam melaksanakan pekerjaannya. Di dalam praktiknya, penting untuk menciptakan sebuah iklim kerja yang tepat dan menyediakan sumber daya yang efektif sehingga menjauhkan organisasi dari hal-hal negatif dan dapat merangsang motivasi karyawan untuk terus bekerja. Sumber daya pekerjaan yang terkait dengan hal seperti kerja keras dan teamwork sangat membantu untuk menghasilkan tujuan dan cita-cita perusahaan.

Dimensi - Dimensi Iklim Kerja Untuk mengukur iklim organisasi terdapat 6 dimensi yang diperlukan (Wirawan, 2007), yaitu: 1. Struktur (Structure) Struktur organisasi merefleksikan persaaan organissasi secara baik dan mempunyai peran dan tanggung jawab yang jelas dalam lingkungan organisasi. Struktur tinggi jika nggota organisasi merasa pekerjaan mereka didefenisikan secara baik. Struktur rendah jika mereka merasa tidak ada Penghargaan mengindikasikan bahwa anggota organisasi merasa dihargai jika mereka dapat menyelesaikan tugas secara baik. Penghargaan tinggi merupakan ukuran

penghargaan dihadapkan dengan kritik dan hukuman penyelesaian pekerjaan. Iklim kerja yang menghargai kinerja berkarakteristik keseimbangan antara imbalan dan kritik. Penghargaan rendah artinya penyelesaian pekerjaan dengan baik diberi imbalan secara tidak konsisten. 5. Dukungan (Support) Dukungan yang positif dari pimpinan dan para karyawan lainnya akan menciptakan situasi kerja yang kondusif. Selain itu dukungan juga memunculkan semangat tim para pekerja sehingga mereka dapat saling mempercayai dan saling membantu, serta adanya hubungan baik antar pekerja didalam lingkungan kerja. 6. Komitmen (Commitment) Komitmen merefleksikan perasaan bangga anggota terhadap organisasinya dan derajat kelayakan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Perasaan komitmen artinya karyawan berpartisipasi terhadap organisasi dan tujuan.

Peneliti lain, Ekvall dan Wirawan (2007), mengemukakan sepuluh dimensi iklim kerja, yaitu: 1. Tantangan (challenge) Keterlibatan dan komitmen karyawan terhadap organisasi 2. Kemerdekaan (freedom) Sampai seberapa tinggi karyawan diberi kebebasan untuk bertindak 3. Dukungan untuk ide-ide (Support for ideas) Sikap manajemen dan karyawan terhadap ide baru 4. Kepercayaan (Trust) Keamanan emosional dan kepercayaan hubungan antar anggota dalam organisasi 5. Semangat (Spirit) Dinamika dalam organisasi 6. Keintiman Kemudahan yang ada dalam organisasi 7. Debat (Debate) Sampai seberapa tinggi perbedaan pendapat serta ide-ide dari pengalaman yang ada dalam organisasi 8. Konflik (Conflicts) Adanya tensi personal dan kelompok 9. Pengambilan Resiko (Risk Taking) Kemauan untuk mendekorasi keputusan dalam organisasi 10. Ide dan Waktu (Idea and Time) Waktu yang digunakan untuk mengembangkan ide-ide

baru., pengukuran iklim organisasi dalam beberapa hal sama dengan pengukuran kepribadian individu. Informasi tingkat pertama diperoleh dari suatu gambaran informal (informal description).

Hal ini mencakup catatan seseorang mengenai aktifitas organisasi yang dilakukan dengan observasi terhadap rapat, dokumen-dokumen, surat menyurat, nota peringatan dan bahkan interpretasi yang didasarkan pada segala sesuatu seperti kotak telepon kantor yang selalu terkunci. Deskripsi ini memberi bahan untuk mengambil kesimpulan organisasi misalnya demokratis, otoriter, konservatif ataupun non komunikatif. Selanjutnya tingkatan yang lain dari informasi, yaitu dengan melalui orang-orang dalam organisasi. apa yang mungkin diberikan orang-orang yang mungkin merasakan iklim, berbeda dalam hal bagaimana mereka menerima atau menolak peraturan-peraturan dan kaidah-kaidah dan bagaimana mereka memandang lingkungan sosial umumnya.

Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Terbentuknya Iklim Organisasi

Banyak hal yang berpengaruh di dalam organisasi sehingga terbentuklah iklim organisasi, hal tersebut adalah: Faktor-faktor yang mempengaruhi iklim organisasi adalah: a. Karakteristik internal Terdiri dari kondisi dalam organisasi yang diatur dan telah ditetapkan dalam mencapai tujuan organisasi. Karakteristik internal dikenal melalui beberapa dimensi: 1. Formalisasi, yaitu tingkat penggunaan dokumentasi tertulis 2. Spesialisasi, yaitu derajat pembagian tugas 3. Sentralisasi, yaitu berupa pembagian kekuasaan dan proses pengambilan keputusan 4. Otoritas, yaitu berupa pembagian tugas dan pengambilan keputusan 5. Profesionalisme, yaitu menggambarkan tingkat pendidikan anggota 6. Konfigurasi, yaitu a. menunjukkan pembagian anggota ke dalam bagianbagian. b. Karakteristik

organisasi secara keseluruhan Organisasi sebagai suatu sistem terbuka, dalam upaya pencapaian tujuan memiliki karakteristik tertentu sebagai totalitas dapat dilakukan melalui penelaahan terhadap ukuran organisasi, teknologi yang digunakan dan lingkungan yang dihadapi organisasi, faktor umum organisasi, ukuran organisasi, teknologi dan lingkungan akan mempengaruhi iklim yang dirasakan anggota, karena secara langsung ataupun tidak, anggota pun berinteraksi dengan faktor-faktor tersebut. c. Karakteristik individu Seperti yang diungkapkan di atas, bahwa iklim organisasi tercipta dari hasil interaksi individu dalam organisasi. iklim merupakan suasana yang dirasakan orang-orang yang terlibat dalam organisasi. Dengan demikian karakteristik individu seperti persepsi, sifat, kemampuan, akan mempengaruhi iklim organisasi.

Demikian juga dengan pengalaman masa lalu, harapan serta nilai-nilai yang dianut setiap individu akan berpengaruh terhadap proses interaksi. Karakteristik individu yang satu dengan yang lain berbeda, akan memberi warna pada iklim yang terbentuk. Besar kecilnya organisasi ditentukan oleh jumlah anggota yang terlibat dalam proses kegiatan organisasi. Dalam organisasi yang kecil memungkinkan frekuensi tatap muka antara individu menjadi lebih tinggi, sehingga tingkat keakraban menjadi lebih tinggi. Komunikasi lebih intensif sehingga memungkinkan terbentuknya suasana yang berbeda dengan organisasi yang berukuran besar.

Sedangkan menurut Stringer (2002) mengemukakan bahwa terdapat lima faktor yang mempengaruhi terjadinya iklim suatu organisasi, masing-masing faktor yang mempengaruhi iklim tersebut yaitu: 1. Lingkungan Eksternal Industri atau bisnis yang sama mempunyai iklim organisasi umum yang sama. 2. Strategi

Organisasi Kinerja suatu perusahaan bergantung pada strategi (apa yang diupayakan untuk dilakukan), energi yang dimiliki oleh karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diperlukan oleh strategi, dan faktor-faktor lingkungan penentu dari level energi tersebut. Strategi yang berbeda menimbulkan pola iklim organisasi yang berbeda. Strategi mempengaruhi iklim organisasi secara tidak langsung. 3. Pengaturan organisasi. Pengaturan organisasi mempunyai pengaruh paling kuat terhadap iklim organisasi. 4. Kekuatan Sejarah. Semakin tua umur suatu organisasi semakin kuat pengaruh kekuatan sejarahnya. Pengaruh tersebut dalam bentuk tradisi dan ingatan yang membentuk harapan anggota organisasi dan mempunyai pengaruh terhadap iklim organisasinya. 5. Kepemimpinan. Perilaku pemimpin mempengaruhi iklim organisasi yang kemudian mendorong motivasi karyawan. Motivasi karyawan merupakan pendorong utama terjadinya kinerja.

Pengukuran iklim organisasi dalam beberapa hal sama dengan pengukuran kepribadian individu. Informasi tingkat pertama diperoleh dari suatu gambaran informal (informal description). Hal ini mencakup catatan seseorang mengenai aktifitas organisasi yang dilakukan dengan observasi terhadap rapat, dokumendokumen, surat menyurat, nota peringatan dan bahkan interpretasi yang didasarkan pada segala sesuatu seperti kotak telepon kantor yang selalu terkunci. Deskripsi ini memberi bahan untuk mengambil kesimpulan organisasi misalnya demokratis, otoriter, konservatif ataupun non komunikatif. Selanjutnya tingkatan yang lain dari informasi, yaitu dengan melalui orang-orang dalam organisasi. apa yang mungkin diberikan orang-orang yang mungkin merasakan iklim, berbeda



dalam hal bagaimana mereka menerima atau menolak peraturan-peraturan dan kaidah-kaidah dan bagaimana mereka memandang lingkungan sosial umumnya.

#### **D. Pemberian Insentif**

Insentif sebagai sarana motivasi yang mendorong para pegawai untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal, yang dimaksudkan sebagai pendapatan ekstra di luar gaji atau upah yang telah ditentukan. Pemberian insentif dimaksudkan agar dapat memenuhi kebutuhan para pegawai dan keluarga mereka. Istilah sistem insentif pada umumnya digunakan untuk menggambarkan rencana-rencana pembayaran upah yang dikaitkan secara langsung atau tidak langsung dengan berbagai standar kinerja pegawai atau profitabilitas organisasi.

Insentif dapat dirumuskan sebagai balas jasa yang memadai kepada pegawai yang prestasinya melebihi standar yang telah ditetapkan. Insentif merupakan suatu faktor pendorong bagi pegawai untuk bekerja lebih baik agar kinerja pegawai dapat meningkat. Terdapat beberapa pengertian mengenai insentif, diantaranya adalah;

Menurut Panggabean (2010) menyatakan pengertian insentif adalah sebagai berikut: Insentif adalah penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standar yang telah ditentukan.” Menurut Hasibuan Melayu S.P (2013) menyatakan pengertian insentif adalah sebagai berikut: “Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Upah insetif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi.” sedangkan menurut Mangkunegara (2011) menyatakan pengertian

insentif adalah sebagai berikut: “Insentif adalah suatu bentuk uang yang diberikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi sebagai pengakuan prestasi kerja dan kontribusi karyawan kepada organisasi.”

Dari beberapa pengertian insentif di atas maka jelaslah bahwa insentif merupakan penghargaan atau imbalan balas jasa yang diberikan kepada para karyawan atas kinerjanya yang melebihi standar. Pemberian insentif juga diharapkan dapat memotivasi dalam mencapai tujuan.

### **1. Sifat Dasar Sistem Pengupahan Insentif**

Sifat dasar sistem pengupahan insentif dalam suatu perusahaan dituangkan secara jelas dan sederhana berdasarkan ketentuan standar kerja. Beberapa sifat dasar dalam sistem pengupahan insentif menurut Martoyo dalam Diviani (2015), adalah sebagai berikut: a) Pembayaran agar diupayakan cukup sederhana, sehingga mudah dimengerti dan dihitung oleh karyawan yang bersangkutan sendiri, b) Upah insentif yang diterima benar-benar dapat menaikkan motivasi kerja meningkat, c) Pelaksanaan pengupahan insentif hendaknya cukup cepat, sehingga karyawan yang berprestasi lebih tersebut cukup cepat pula merasakan nikmatnya orang berprestasi lebih, d) Penentuan standar kerja ataupun standar produksi hendaknya secermat mungkin, dalam arti: tidak terlalu tinggi, sehingga tidak terjangkau oleh umum karyawan, atau tidak terlalu rendah, sehingga tidak terlalu mudah dicapai karyawan, e) Besarnya upah normal dengan standar kerja per jam hendaknya cukup merangsang pekerjaan atau karyawan untuk bekerja lebih giat.

Berdasarkan pendapat di atas maka jelaslah bahwa pemberian insentif harus dilaksanakan secara jelas dan sederhana untuk mempermudah perhitungan setiap pegawainya, agar dapat menambah peningkatan kinerja bagi setiap pegawai.

## **2. Pertimbangan Dasar Penyusunan Insentif**

Menurut Hasibuan Melayu S. P (2013), pertimbangan dasar penyusunan insentif antara lain:

- a) Kinerja
- b) Lama Kerja
- c) Senioritas
- d) Kebutuhan
- e) Keadilan dan Kelayakan
- f) Evaluasi Jabatan.

Pertimbangan dasar penyusunan insentif tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

### **1) Kinerja**

Sistem insentif dengan cara ini langsung mengkaitkan besarnya insentif dengan kinerja yang telah ditunjukkan oleh pegawai yang bersangkutan. Berarti besarnya insentif tergantung pada banyak sedikitnya hasil yang dicapai dalam waktu kerja pegawai. Cara ini dapat diterapkan apabila hasil kerja diukur secara kuantitatif, memang dapat dikatakan bahwa dengan cara ini dapat mendorong pegawai yang kurang produktif menjadi lebih produktif dalam bekerjanya. Di

samping itu juga sangat menguntungkan bagi pegawai yang dapat bekerja cepat dan berkemampuan tinggi. Sebaliknya sangat tidak *favourable* bagi pegawai yang bekerja lamban atau pegawai yang sudah berusia agak lanjut.

## 2) Lama Kerja

Besarnya insentif ditentukan atas dasar lamanya pegawai melaksanakan atau menyelesaikan suatu pekerjaan. Cara perhitungannya dapat menggunakan per jam, per hari, per minggu ataupun per bulan. Umumnya cara yang diterapkan apabila ada kesulitan dalam menerapkan cara pemberian insentif berdasarkan kinerja. Memang ada kelemahan dan kelebihan dengan cara ini, antara lain sebagai berikut:

## 3) Kelemahan

Terlihatnya adanya kelemahan cara ini sebagai berikut:

- 1) Mengakibatkan mengendornya semangat kerja pegawai yang sesungguhnya mampu memproduksi lebih dari rata-rata.
- 2) Tidak membedakan usia, pengalaman dan kemampuan pegawai.
- 3) Membutuhkan pengawasan yang ketat agar pegawai sungguh sungguh bekerja.
- 4) Kurang mengakui adanya kinerja pegawai.

## 4) Kelebihan

Kelebihan-kelebihan cara ini dapat dikemukakan sebagai berikut:

- 1) Dapat mencegah hal-hal yang tidak atau kurang diinginkan seperti pilih kasih, diskriminasi maupun kompetisi yang kurang sehat.

- 2) Menjamin kepastian penerimaan insentif secara periodik.
- 3) Tidak memandang rendah pegawai yang cukup lanjut usia.

5) Senioritas

Sistem insentif ini didasarkan pada masa kerja atau senioritas pegawai yang bersangkutan dalam suatu organisasi. Dasar pemikirannya adalah pegawai senior, menunjukkan adanya kesetiaan yang tinggi dari pegawai yang bersangkutan pada organisasi dimana mereka bekerja. Semakin senior seorang pegawai semakin tinggi loyalitasnya pada organisasi, dan semakin mantap dan tenangnya dalam organisasi. Kelemahan yang menonjol dari cara ini adalah belum tentu mereka yang senior ini memiliki kemampuan yang tinggi atau menonjol, sehingga mungkin sekali pegawai muda (junior) yang menonjol kemampuannya akan dipimpin oleh pegawai senior, tetapi tidak menonjol kemampuannya. Mereka menjadi pimpinan bukan karena kemampuannya tetapi karena masa kerjanya. Dalam situasi demikian dapat timbul dimana para pegawai junior yang energik dan mampu tersebut keluar dari perusahaan/instansi.

6) Kebutuhan

Cara ini menunjukkan bahwa insentif pada pegawai didasarkan pada tingkat urgensi kebutuhan hidup yang layak dari pegawai. Hal ini berarti insentif yang diberikan adalah wajar apabila dapat dipergunakan untuk memenuhi sebagian kebutuhan pokok, tidak berlebihan namun tidak berkekurangan.

Seperti ini memungkinkan pegawai untuk dapat bertahan dalam perusahaan/instansi.

## 7) Keadilan dan Kelayakan

### i. Keadilan

Dalam sistem insentif keadilan bukanlah harus sama rata tanpa pandang bulu, tetapi harus terkait pada adanya hubungan antara pengorbanan (input) dengan (output), makin tinggi pengorbanan semakin tinggi insentif yang diharapkan, sehingga oleh karenanya yang harus dinilai adalah pengorbanannya yang diperlukan oleh suatu jabatan. Input dari suatu jabatan ditunjukkan oleh spesifikasi yang harus dipenuhi oleh orang yang memegang jabatan tersebut. Oleh karena itu semakin tinggi pula output yang diharapkan. Output ini ditunjukkan oleh insentif yang diterima para pegawai yang bersangkutan, dimana di dalamnya terkandung rasa keadilan yang sangat diperhatikan sekali oleh setiap pegawai penerima insentif tersebut.

### ii. Kelayakan

Di samping masalah keadilan dalam pemberian insentif tersebut perlu pula diperhatikan masalah kelayakan. Layak pengertiannya membandingkan besarnya insentif dengan perusahaan lain yang bergerak dalam bidang usaha sejenis. Apabila insentif di dalam perusahaan yang bersangkutan lebih rendah dibandingkan dengan perusahaan lain, maka perusahaan/instansi akan mendapat kendala yakni berupa menurunnya kinerja pegawai

yang dapat diketahui dari berbagai bentuk akibat ketidakpuasan pegawai mengenai insentif tersebut.

#### 8) Evaluasi Jabatan

Evaluasi jabatan adalah suatu usaha untuk menentukan dan membandingkan nilai suatu jabatan tertentu dengan nilai jabatan-jabatan lain dalam suatu organisasi. Ini berarti pula penentuan nilai relatif atau harga dari suatu jabatan guna menyusun rangking dalam penentuan insentif.

### **3. Tujuan Pemberian Insentif**

Tujuan pemberian insentif dimaksudkan agar kebutuhan materi pegawai terpenuhi, dengan terpenuhinya kebutuhan materi itu diharapkan pegawai dapat bekerja lebih baik, cepat dan sesuai dengan standar perusahaan sehingga output yang dihasilkan dapat meningkat daripada input dan akhirnya kinerja pegawai dapat meningkat.

Menurut Sutrisno Edy (2011) tujuan diberikannya insentif adalah sebagai berikut:

- a. Menghargai prestasi kerja
- b. Menjamin keadilan
- c. Mempertahankan karyawan
- d. Memperoleh karyawan yang bermutu
- e. Pengendalian biaya
- f. Memenuhi peraturan.

Menurut Panggabean (2010) menjelaskan tujuan pemberian insentif adalah sebagai berikut:

“Tujuan insentif adalah memberikan tanggungjawab dan dorongan kepada karyawan. Insentif menjamin bahwa karyawan akan mengerahkan usahanya untuk mencapai tujuan organisasi dan meningkatkan produktivitas kerja individu maupun kelompok.”

Jadi pemberian insentif merupakan sarana motivasi yang dapat merangsang ataupun mendorong pegawai agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi peningkatan kinerja individu untuk mencapai tujuan organisasi.

#### **4. Jenis-jenis Insentif**

Insentif yang berarti penghargaan atau ganjaran ternyata tidak sekedar berbentuk upah atau gaji atas pengangkatannya sebagai tenaga kerja sebuah perusahaan. Jenis-jenis insentif dalam suatu perusahaan/instansi, harus dituangkan secara jelas sehingga dapat diketahui oleh pegawai dan oleh perusahaan tersebut dapat dijadikan kontribusi yang baik untuk dapat menambah gairah kerja bagi pegawai yang bersangkutan.

Menurut Nawawi Hadari (2011), penghargaan atau ganjaran sebagai insentif dibedakan dalam beberapa jenis sebagai berikut:

##### **1) Kompensasi atau insentif total**

Keseluruhan penghargaan atau ganjaran yang diterima oleh seseorang tenaga kerja untuk seluruh pekerjaannya yang



dilakukannya sebagai kontribusi padapencapaian tujuan organisasinya

## 2) Kompensasi khusus

Penghasilan tambahan yang diberikan kepada tenaga kerja dengan status tertentu dalam perusahaan.

Menurut Siagian Sondang P. (2010), jenis insentif digolongkan menjadi dua kelompok, antara lain:

1. Rencana insentif individu
2. Rencana insentif kelompok.

Penggolongan insentif tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

Rencana insentif individu, yang termasuk dalam kelompok Insentif individu adalah:

- a. *Piece work* (upah per *output*) adalah teknik yang digunakan untuk mendorong kinerja kerja pegawai berdasarkan hasil pekerjaan pegawai yang dinyatakan dalam jumlah unit produksi.
- b. *Production bonuss* (bonus produksi) adalah insentif yang diberikan kepada pegawai yang mampu bekerja sedemikian rupa sehingga tingkat produksi yang baku terlampaui.
- c. *Commisions* (komisi) adalah bonus yang diterima karena berhasil melaksanakan tugas dan sering diterapkan oleh tenaga-tenaga penjualan.
- b) *Executifes incentives* (insentif eksekutif) adalah insentif yang diberikan kepada pegawai khususnya manajer atau pegawai yang memiliki kedudukan tinggi dalam suatu perusahaan, misalnya untuk

membayar cicilan rumah, kendaraan bermotor atau biaya pendidikan anak.

- c) *Maturity curve* (kurva “kematangan”) adalah diberikan kepada tenaga kerja, yang karena masa kerja dan golongan pangkat serta gaji tidak bisa mencapai pangkat dan penghasilan yang lebih tinggi lagi, misalnya dalam bentuk penelitian ilmiah atau dalam bentuk beban mengajar yang lebih besar dan sebagainya.

Insentif kelompok merupakan penghargaan yang diberikan atas keberhasilan kolektif dan merupakan kenyataan bahwa dalam banyak organisasi, prestasi kerja bukan karena keberhasilan individual melainkan karena keberhasilan suatu kelompok kerja yang mampu bekerja sebagai suatu tim.

## **5. Indikator Insentif**

Pemberian insentif dimaksudkan perusahaan untuk meningkatkan kinerja pegawai dan diberikan dalam bentuk uang serta fasilitas lainnya untuk memenuhi kebutuhan setiap pegawainya. Dengan demikian insentif merupakan bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang.

Menurut Sarwoto (2010), indikator insentif dapat dibagi menjadi dua golongan yaitu:

1. Insentif Material
2. Insentif Non Material.

Indikator insentif tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Insentif Material

- a. Insentif dalam bentuk uang:
- 1) Bonus uang yang diberikan sebagai balas jasa atas hasil kerja yang telah dilaksanakan, biasanya diberikan secara selektif dan khusus kepada para pekerja yang berhak menerima dan diberikan secara sekali terima tanpa suatu ikatan di masa yang akan datang. Perusahaan yang menggunakan sistem insentif ini biasanya beberapa persen dari laba yang melebihi jumlah tertentu dimasukkan kedalam sebuah dana bonus, kemudian dana tersebut dibagi-bagian para pihak yang menerima bonus.
  - 2) Komisi merupakan jenis bonus yang dibayarkan kepada pihak yang menghasilkan penjualan yang baik, biasanya dibayarkan kepada bagian penjualan dan diterima kepada pekerja bagian penjualan.
  - 3) *Profit share*. Merupakan salah satu jenis insentif tertua. Pembayarannya dapat diikuti bermacam-macam pola, tetapi biasanya mencakup pembayaran berupa sebagian dari laba bersih yang disetorkan kedalam sebuah dana dan kemudian dimasukkan kedalam daftar pendapatan setia peserta.
  - 4) Kompensasi program balas jasa yang mencakup pembayaran dikemudian hari, antara lain berupa:
    - a) Pensiun, mempunyai nilai insentif karena memenuhi salah satu kebutuhan pokok manusia, yaitu menyediakan jaminan ekonomi bagi karyawan setelah tidak bekerja lagi.

- b) Pembayaran kontraktual, adalah pelaksanaan perjanjian antara atasan dan karyawan, dimana setelah selesai masa kerja karyawan dibayarkan sejumlah uang tertentu selama periode tertentu.
- b. Insentif dalam bentuk jaminan sosial. Insentif dalam bentuk ini biasanya diberikan secara kolektif, tanpa unsur kompetitif dan setiap karyawan dapat memperolehnya secara sama rata dan otomatis. Bentuk insentif sosial ini antara lain:
  - 1) Pembuatan rumah dinas
  - 2) Pengobatan secara cuma-cuma
  - 3) Berlangganan surat kabar atau majalah secara gratis, kemungkinan Untuk membayar secara angsuran oleh pekerja atas barang-barang yang dibelinya dari koperasi anggota
  - 4) Cuti sakit yang tetap mendapat pembayaran gaji
  - 5) Biaya pindah
  - 6) Pemberian tugas belajar untuk mengembangkan pengetahuan

## 2. Insentif non material

Insentif non material ini dapat diberikan dalam berbagai bentuk, antara lain:

- a. Pemberian gelar (*title*) secara resmi
- b. Pemberian tanda jasa atau medali
- c. Pemberian piagam penghargaan
- d. Pemberian pujian lisan maupun tulisan secara resmi ataupun secara pribadi

- e. Ucapan terima kasih secara formal atau informal
- f. Pemberian hukum untuk menggunakan suatu atribut jabatan (misalnya, bendera pada mobil, dan sebagainya).

Sedangkan menurut Sirait Justine (2006) indikator insentif adalah sebagai berikut:

1. *Financial Incentive*
2. *Non Financial Incentive*
3. *Social Incentive.*

Indikator insentif tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. *Financial Incentive*

Insentif yang diberikan kepada tenaga kerja atas prestasinya dalam organisasi atau perusahaan dalam bentuk bonus, komisi (yang dihitung berdasarkan penjualan yang melebihi standar), pembayaran yang ditangguhkan (dana pensiun).

2. *Non Financial Incentive*

Insentif yang diberikan kepada tenaga kerja bukan dalam bentuk uang atau barang tetapi dalam bentuk hiburan, pendidikan, dan latihan, penghargaan berupa pujian, tempat kerja yang terjamin sehingga diharapkan dapat memotivasi pekerja agar semakin giat dalam bekerja.

3. *Social Incentive*

Keadaan dan sikap rekan kerja merupakan salah satu pendukung untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja.

## **6. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Sistem Pemberian Insentif**

Faktor-faktor yang harus diperhitungkan dalam sistem pemberian insentif yaitu dengan menetapkan tingkat insentif, agar dirasakan sebagai faktor yang meningkatkan motivasi kerja. Faktor-faktor tersebut akan menentukan juga tingkat insentif yang kompetitif.

Menurut Siagian Sondang P. (2010) faktor-faktor yang mempengaruhi sistem pemberian insentif, adalah sebagai berikut:

1. Tingkat upah dan gaji yang berlaku
2. Tuntutan serikat kerja
3. Produktifitas
4. Kebijakan organisasi mengenai upah dan gaji
5. Peraturan Perundang-undangan.

Berdasarkan dari ke lima faktor tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Tingkat upah dan gaji yang berlaku

Dari berbagai survey, sistem pemberian upah termasuk insentif yang diterapkan oleh berbagai organisasi dalam suatu wilayah tertentu, diketahui adalah tingkat upah dan gaji yang pada umumnya berlaku. Akan tetapi hal ini tidak bisa diterapkan begitu saja oleh organisasi tertentu, hal ini dikaitkan dengan faktor yang harus di pertimbangkan diantaranya ialah langka tidaknya tenaga kerja yang memiliki pengetahuan dan keterampilan khusus dan sangat dibutuhkan oleh organisasi yang bersangkutan.

## 2. Tuntutan serikat pekerja

Serikat pekerja berperan dalam mengajukan tuntutan. Tingkat upah dan gaji termasuk insentif yang lebih tinggi dari tingkat yang berlaku. Tuntutan serikat pekerja ini dapat disebabkan oleh berbagai faktor, misalnya dalam usaha untuk meningkatkan taraf hidup dan kesejahteraan para anggotanya, atau karena situasi yang memungkinkan perubahan dalam struktur upah dan gaji.

## 3. Produktifitas

Agar mampu mencapai tujuan dan berbagai sasarnya, suatu organisasi memerlukan tenaga kerja yang produktif. Hal ini menggambarkan bahwa kaitan yang sangat erat antara tingkat upah ataupun pemberian insentif dengan tingkat produktivitas kerja.

## 4. Kebijakan organisasi mengenai upah dan gaji

Kebijakan suatu Organisasi mengenai upah dan gaji karyawan tercermin dari jumlah pendapatan yang mereka peroleh. Bukan hanya gaji pokok yang mereka peroleh, akan tetapi dari kebijakan tersebut mencakup tunjangan, bonus, dan insentif. Bahkan kebijakan tentang kenaikan gaji berkala perlu mendapat perhatian khusus dari pihak manajemen.

## 5. Peraturan Perundang-Undangan

Pemerintah berkepentingan dalam bidang Ketenagakerjaan, seperti tingkat upah minimum, upah lembur, jumlah jam kerja dan lain sebagainya di atur dalam perundang-undangan.

## **E. Produktivitas Kerja**

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

Pengertian produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan di hari ini lebih baik dari hari kemarin dan hari esok akan lebih baik dari hari ini.

Berkaitan dengan produktivitas kerja pegawai selanjutnya akan diuraikan pengertian produktivitas menurut Melayu S.P. Hasibuan (2012), yaitu: Produktivitas kerja adalah perbandingan antara output dengan input, dimana output-nya harus mempunyai nilai tambah dan teknik pengerjaannya yang lebih baik.

Dan sebagai pebandingan untuk faktor produktivitas kerja menurut Muchdarsyah Sinugun (2015) pengertian produktivitas dapat dikelompokkan menjadi tiga, yaitu:

- a. Rumusan tradisional bagi keseluruhan produktivitas tidak lain adalah *ratio* dari pada apa yang dihasilkan (output) terhadap keseluruhan peralatan produksi yang di pergunakan (input).
- b. Produktivitas pada dasarnya adalah suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini lebi baik dari pada kemarin, dan hari esok akan lebih baik dari hari ini.
- c. Produktivitas merupakan interaksi terpadu secara serasi dari tiga faktor efensial, yakni : investasi termasuk penggunaan pengetahuan dan teknologi serta riset dan tenaga kerja.



Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2012) produktivitas kerja adalah perbandingan antara output-nya harus mempunyai nilai tambah dan teknik pengerjaannya yang lebih baik.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja merupakan sikap mental dimana dalam setiap pengerjaannya, output harus lebih besar dari pada inputnya dan merupakan interaksi dari investasi termasuk penggunaan pengetahuan dan teknologi termasuk riset, manajemen, dan tenaga kerja.

## **2. Faktor yang dapat meningkatkan Produktivitas Kerja**

Banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, baik yang berhubungan tenaga kerja maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja.

Faktor yang dapat meningkatkan produktivitas kerja menurut Sedarmayanti (2009) yaitu sebagai berikut:

- 1) Sikap mental, berupa : motivasi kerja, disiplin kerja, etika.
- 2) Pendidikan.
- 3) Keterampilan.
- 4) Manajemen.
- 5) Hubungan Industri Pancasila (H.I.P)
- 6) Tingkat penghasilan.
- 7) Gizi dan kesehatan.
- 8) Jaminan sosial.
- 9) Lingkungan dan iklim kerja.
- 10) Sarana produksi.

11) Teknologi.

12) Kesempatan berprestasi.

Berikut merupakan uraian dari faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja:

1. Sikap mental, berupa :

- a. Motivasi kerja
- b. Disiplin kerja
- c. Etika kerja

2. Pendidikan

Pada umumnya orang yang mempunyai pendidikan lebih tinggi akan mempunyai wawasan yang lebih luas terutama penghayatan akan arti pentingnya produktivitas. Pendidikan disini dapat berarti pendidikan formal maupun no formal. Tingginya kesadaran akan pentingnya produktivitas akan mendorong pegawai yang bersangkutan melakukan tindakan yang produktif.

3. Keterampilan

Pada aspek tertentu apabila pegawai semakin terampil, maka akan lebih mampu bekerja serta menggunakan fasilitas kerja dengan baik. Pegawai akan menjadi lebih terampil apabila mempunyai kecakapan (*ability*) dan pengalaman (*experience*) yang cukup.

4. Manajemen

Penegertian manajemen disini dapat berkaitan dengan sistem yang diterapkan oleh pimpinan untuk mengelola ataupun memimpin serta mengendalikan staff/bawahannya. Apabila menajemennya tepat maka

akan menimbulkan semangat yang lebih tinggi sehingga dapat mendorong pegawai untuk melakukan tindakan yang produktif.

#### 5. Hubungan Industrial

Dengan penerapan Hubungan Industrial maka, akan :

- a. Menciptakan ketenangan kerja dan memberikan motivasi kerja secara produktif sehingga produktivitas dapat meningkat.
- b. Menciptakan hubungan kerja yang serasi dan dinamis sehingga menumbuhkan partisipasi aktif dalam usaha meningkatkan produktivitas.
- c. Menciptakan harkat dan martabat pegawai sehingga mendorong diwujudkannya jiwa yang berdedikasi dalam upaya peningkatan produktivitas.

#### 6. Tingkat penghasilan

Apabila tingkat penghasilan memadai maka dapat menimbulkan konsentrasi kerja dan kemampuan yang dimiliki dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan produktivitas kerja.

#### 7. Gizi dan kesehatan

Apabila pegawai dapat dipenuhi kebutuhan gizinya dan berbadan sehat, maka akan lebih kuat bekerja, apalagi bila mempunyai semangat yang tinggi maka akan dapat meningkatkan produktivitas kerjanya.

#### 8. Jaminan sosial

Jaminan sosial yang diberikan oleh suatu organisasi kepada pegawainya dimaksudkan untuk meningkatkan pengabdian dan semangat kerja. Apabila jaminan sosial pegawai mencukupi maka akan dapat menimbulkan kesenangan bekerja, sehingga mendorong pemanfaatan kemampuan yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas kerja.

#### 9. Lingkungan dan iklim kerja

Lingkungan dan iklim kerja yang baik akan mendorong pegawai agar senang bekerja dan meningkatkan rasa tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik menuju kearah peningkatan produktivitas.

#### 10. Sarana produksi

Mutu sarana produksi berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas. Apabila sarana produksi yang digunakan tidak baik, kadang-kadang dapat menimbulkan pemborosan bahan yang dipakai.

#### 11. Teknologi

Apabila teknologi yang dipakai tepat dan lebih maju tingkatannya maka akan memungkinkan :

- a. Tepat waktu dalam penyelesaian proses produksi.
- b. Jumlah produksi yang dihasilkan lebih banyak dan bermutu.
- c. Memperkecil terjadinya pemborosan bahan sisa.

## 12. Kesempatan berprestasi

Pegawai yang bekerja tentu mengharapkan peningkatan karier atau pengembangan potensi pribadi yang nantinya akan bermanfaat baik bagi dirinya maupun organisasi. Apabila terbuka kesempatan untuk berprestasi, maka akan menimbulkan dorongan psikologis untuk meningkatkan dedikasi serta pemanfaatan potensi yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas kerja.

Lebih lanjut mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi naik turunnya produktivitas kerja seorang pegawai, menurut Muchdarsyah Sinungan (2015) ada 8 faktor peningkatan produktivitas yang umum yaitu sebagai berikut :

### **Manusia :**

- a. Kuantitas
- b. Tingkat keahlian
- c. Latar belakang kebudayaan dan pendidikan
- d. Kemampuan, sikap
- e. Minat

### **Modal :**

- a. Modal tetap (mesin, gedung, alat-alat, volume, dan strukturnya)
- b. Teknologi R dan D (Research dan Development)
- c. Bahan baku (volume dan standar).

### **Metode/Proses :**

- a. Tata ruang tugas
- b. Penanganan bahan baku penolong dan mesin

- c. Perencanaan dan pengawasan produksi
- d. Pemeliharaan melalui pencegahan
- e. Teknologi yang memakai cara alternatif.

**Produksi :**

- a. Kuantitas
- b. Kualitas
- c. Ruang produksi
- d. Struktur campuran
- e. Spesialisasi produk.

**Lingkaran organisasi (Internal) :**

- a. Organisasi dan perencanaan
- b. Sistem manajemen
- c. Kondisi kerja (Fisik)
- d. Iklim kerja (*social*)
- e. Tujuan perusahaan dan hubungannya dengan tujuan lingkungan
- f. System insentif
- g. Kebijakan personalia
- h. Gaya kepemimpinan
- i. Ukuran perusahaan (ekonomi skala)

**Linkungan Negara (Eksternal) :**

- a. Kondisi ekonomi dan perdagangan
- b. Struktur sosial dan politik
- c. Struktur industry
- d. Tujuan pengembangan jangka panjang

- e. Pengakuan/pengesahan
- f. Kebijakan ekonomi pemerintah (perpajakan dan lain-lain)
- g. Kebijakan tenaga kerja
- h. Kebijakan R dan D (Penelitian dan Pengembangan)
- i. Kebijakan energy
- j. Kebijakan pendidikan latihan
- k. Kondisi iklim dan geografis
- l. Kebijakan perlindungan lingkungan.

**Lingkungan internasional (regional) :**

- a. Kondisi perdagangan dunia
- b. Masalah-masalah perdagangan internasional
- c. Investasi, usaha bersama
- d. Kebijakan migrasi tenaga kerja
- e. Fasilitas latihan internasional (regional)
- f. Bantuan internasional
- g. Standar tenaga kerja teknik internasional.

Dalam pengertian umum umpan balik adalah informasi yang ada pada hubungan timbal balik masukan (input) dan hasil (output) dalam perusahaan, antara perusahaan dengan ruang lingkup Negara (internasional). Dengan perkataan lain umpan balik menunjukkan bagaimana masyarakat menilai kuantitas dan kualitas produksi (hasil) berapa banyaknya uang yang harus dibayarkan dan dari sudut lain berapa banyak yang mau dibayarkan untuk masukan-masukan utamanya (tenaga kerja dan modal) dimana masyarakat menawarkan pada perusahaan.

Dalam sudut pandangan ini umpan balik dapat dipertimbangkan sebagai pengukuran produktivitas. Pada tingkatan perusahaan kita perlu mengukur hubungan satu sama lain antara biaya suatu hasil (output) dan input (masuk). Hasil dari pengukuran ini menunjukkan efektivitas dari metode/proses dan lingkungan internal perusahaan.

### **3. Pengukuran Produktivitas**

Menurut Muchdarsyah Sinungan (2015) pengukuran produktivitas merupakan suatu alat manajemen yang penting di semua tingkatan ekonomi. Di beberapa Negara maupun perusahaan pada akhir-akhir ini telah terjadi kenaikan minat pada pengukuran produktivitas. Karena itu sudah saatnya kita membicarakan alasan mengapa kita harus mengukur produktivitas.

#### **1) Mengukur Produktivitas**

Pada tingkat sektoral dan nasional, produktivitas menunjukkan kegunaannya dalam membantu evaluasi penampilan, perencanaan, kebijakan pendapatan, upah dan harga melalui identifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi distribusi pendapatan, membandingkan sektor-sektor ekonomi yang berbeda untuk menentukan prioritas kebijakan umum, menentukan tingkat pertumbuhan suatu sector atau ekonomi, mengetahui pengaruh perdagangan internasional terhadap perkembangan ekonomi dan seterusnya.

Pada tingkat perusahaan, pengukuran, pengukuran produktivitas terutama digunakan sebagai sarana manajemen untuk menganalisa dan mendorong efisiensi produksi. Sebagaimana dikemukakan oleh



Sedarmayanti (2009) yaitu : *Pertama*, dengan pemberitahuan awal, instalasi dan pelaksanaan suatu system pengukuran, akan meninggikan kesadaran pegawai dan minatnya pada tingkat dan rangkaian produktivitas. *Kedua*, diskusi tentang gambaran-gambaran yang berasal dari metode-metode yang relative kasar ataupun dari data yang kurang memenuhi syarat sekalipun, ternyata memberi dasar bagi penganalisaan proses yang konstruktif atas produktif.

Manfaat lain yang diperoleh dari pengukuran produktivitas mungkin terlihat pada penempatan perusahaan yang tetap seperti dalam menentukan target/sasaran tujuan yang nyata dan pertukaran informasi antara tenaga kerja dan manajemen secara periodic terhadap masalah-masalah yang saling berkaitan. Pengamatan atas perubahan-perubahan dari gambaran data yang diperoleh sering nilai diagnostik yang menunjuk pada kemacetan dan rintangan dalam meningkatkan penampilan organisasi. Satu keuntungan praktis dari pengukuran produktivitas adalah pembayaran staf. Gambaran-gambaran data melengkapi suatu dasar bagi manfaat atas penampilan yang ditingkatkan.

Informasi produktivitas dalam bentuk trend di masa lalu, pelaksanaan dan poyeksi, memberikan petunjuk-petunjuk pada semua tingkatan manajemen dalam memberikan pedoman dan mengendalikan permasalahan perusahaan.

Untuk mengetahui peningkatan dari produktivitas itu sendiri diperlukan indikator-indikator pengukuran peningkatan produktivitas kerja menurut Dharma (2007), Malayu S.P Hasibuan (2013) antara lain:

### 1. Kemampuan

Kemampuan terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki oleh seorang pegawai.

### 2. Kualitas Pekerjaan

Kualitas pekerjaan menyangkut mutu yang dihasilkan. Seorang pegawai dituntut untuk mengutamakan kualitas dalam pelaksanaan tugas-tugasnya.

### 3. Waktu Penyelesaian

Masyarakat berbeda-beda dalam menilai waktu. Misalnya budaya barat menganggap waktu sebagai suatu sumber daya yang langka, “waktu adalah uang” dan harus digunakan secara efisien.

Berdasarkan indikator-indikator diatas terlihat adanya keterkaitan antara penempatan pegawai dengan produktivitas kerja pegawai yang pada prinsipnya tidak dapat dipisahkan antara satu dengan yang lainnya, karena penempatan merupakan salah satu cara dalam pembinaan pegawai dari segi kemanusiaan dan keahlian agar pegawai dapat meningkatkan produktivitas kerja yang optimal, sehingga benar-benar dapat berfungsi sebagai penghasil kerja yang tepat guna dan hasil guna sesuai dengan tujuan yang dikehendaki tercapai.

## **F. Penelitian Terdahulu**

Beberapa penelitian yang telah dilakukan berkaitan dengan Budaya Organisasi, Iklim Kerja, dan Pemberian Insentif terhadap produktifitas Kerja pada tabel 2.1 dibawah ini :

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

| <b>NO</b> | <b>Nama Peneliti</b>   | <b>Judul</b>  | <b>Hasil Penelitian</b>  | <b>Metode</b>                    |
|-----------|--|---|--|----------------------------------|
| 1.        | Eviyan Ihsani 1, Karma Syarif, SE., MM.2, Yetty Husnul Hayati, SE., MM.3, 2017 | Hubungan budaya organisasi dengan Produktivitas kerja karyawan pada PT. Mitra konservasi indonesia (cico resort)                              | Terdapat hubungan budaya organisasi dengan produktivitas kerja karyawan di CICO RESORT dengan $rs = 0,549$ . Artinya Budaya Organisasi dengan Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Mitra Konservasi Indonesia (Cico Resort) mempunyai hubungan yang sedang. Budaya Organisasi dapat mempengaruhi turun naiknya Produktivitas Kerja sebesar 30,14% sedangkan sisanya sebesar 69,86% dipengaruhi oleh faktor lain di luar Budaya Organisasi, dan $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ yaitu $4,204 > 2,021$ . Artinya terdapat hubungan yang nyata dan positif antara Budaya Organisasi dengan Produktivitas Kerja Karyawan | Analisis regresi linear berganda |
| 2.        | Aristo Ongi (2015)   | <i>Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Nusa Halmahera Minerals Di Kab. Halmahera Utara</i> | Budaya Orgaanisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan PT. Nusa Halmahera Minerals yang dibuktikan dengan nilai thitung sebesar 3,413 lebih besar dari nilai ttabel yaitu 2,704 dengan tingkat signifikan $0,002 < 0,05$ dan Variabel Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja secara bersama sama (simulatan) berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Karyawan PT. Nusa Halmahera Minerals yang dibuktikan dengan nilai Fhitung  | Analisis regresi linear berganda |

|    |  |   |   |                                  |
|----|--|---|---|----------------------------------|
|    |  |   | sebesar 45,663 > Ftabel sebesar 3,23.   |                                  |
| 3. | I Gusti Made Karmawan ; Winanti ; Sugiarto Hartono, 2014 | Pengaruh Iklim Kerja, Kompensasi, Dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Pada Stmik Dharma Putra | iklim kerja berperan sangat besar dan sangat penting bagi peningkatan produktivitas kerja dengan $r^2 = 0.933$ (93.3%), dengan $t$ hitung = 8.158 dan $t$ tabel sebesar 0.30. Hasil uji hipotesis pengaruh kompensasi terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan dan dosen menunjukkan kompensasi berpengaruh sangat kuat dengan $r^2 = 0.933$ (93.3%), dengan $t$ hitung = 3.729 dan $t$ tabel = 0.30. Hasil uji hipotesis pengaruh kompetensi terhadap peningkatan produktivitas karyawan dan dosen menunjukkan $r^2 = 0.933$ (93.3%) dengan $t$ hitung sebesar 4.014 dan $t$ tabel sebesar 0.30. Hasil analisis menunjukkan bahwa iklim kerja mempunyai korelasi cukup tinggi (sebesar 0.769) dengan peningkatan produktivitas kerja. Korelasi kompensasi dengan produktivitas kerja = 0.482 berarti mempunyai korelasi sedang. Korelasi antara kompetensi dengan produktivitas kerja = 0.509 berarti mempunyai korelasi sedang. Koefisien determinasi = 0.933 berarti bahwa peningkatan produktivitas kerja karyawan dan dosen dipengaruhi iklim kerja, kompensasi, dan kompetensi sebesar 0.933 (93.3%); sisanya 6.7% dipengaruhi variabel lain di luar penelitian. | Analisis regresi linear berganda |
| 4. | Rasyid Rachman, 2013                                     | Pengaruh insentif terhadap produktivitas kerja karyawan pada p.t.                                     | Hasil penelitian menunjukkan insentif mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada P.T. Bosowa Berlian Motor di Kota  | Analisis regresi linear berganda |

|  |  |  |                    |  |
|--|--|--|--------------------|--|
|  |  | Bosowa berlian motor di Kota Sungguminasa Gowa | Sungguminasa Gowa. |  |
|--|--|--|--------------------|--|

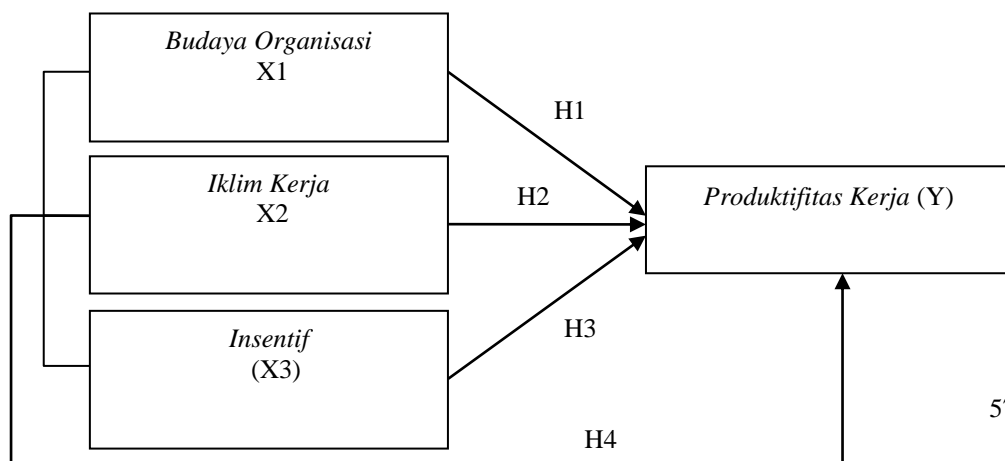
Sumber: [http://:google.com](http://google.com), 2019

## G. Kerangka Pemikiran Teoritis

Kerangka pemikiran teoritis atau paradigma adalah uraian yang menegaskan tentang teori apa yang dijadikan landasan (*grand theory*) yang akan digunakan untuk menjelaskan fenomena yang diteliti. Kerangka konseptual merupakan uraian yang menjelaskan konsep-konsep apa saja yang terkandung di dalam asumsi teoretis yang akan digunakan untuk mengabstraksikan (mengistilahkan) unsur-unsur yang terkandung di dalam fenomena yang akan diteliti dan bagaimana hubungan di antara konsep-konsep tersebut. Kerangka operasional adalah penjelasan tentang variabel-variabel apa saja yang diturunkan dari konsep-konsep terpilih tadi dan bagaimana hubungan di antara variabel-variabel tersebut, serta hal-hal apa saja yang dijadikan indikator untuk mengukur variabel-variabel yang bersangkutan (Sugiyono, 2009).

Berdasarkan uraian-uraian sebelumnya, maka dirumuskan kerangka pemikiran teoritis penelitian ini adalah sebagai berikut :

**Gambar 2.1**  
**Kerangka berfikir**



## **H. Hipotesis Penelitian**

Hipotesis atau hipotesa adalah jawaban sementara terhadap masalah yang masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya. Hipotesis ilmiah mencoba mengutarakan jawaban sementara terhadap masalah yang akan diteliti.

### **H1: Hipotesis Budaya Organisasi dengan Produktifitas Kerja**

Ho: diduga tidak ada pengaruh signifikan antara Budaya Organisasi terhadap Produktifitas Kerja.

Ha: diduga ada pengaruh signifikan antara Budaya Organisasi terhadap Produktifitas Kerja.

### **H2: Hipotesis Iklim Kerja dengan Produktifitas Kerja**

Ho: diduga tidak ada pengaruh signifikan antara Iklim Kerja terhadap Produktifitas Kerja.

Ha: diduga ada pengaruh signifikan antara Iklim Kerja terhadap Produktifitas Kerja.

### **H3: Hipotesis Pemberian Insentif dengan Produktifitas Kerja**

Ho: diduga tidak ada pengaruh signifikan antara Pemberian Insentif terhadap Produktifitas Kerja..

Ha: diduga ada pengaruh signifikan antara Pemberian Insentif terhadap Produktifitas Kerja.

H4: Hipotesis Budaya Organisasi, Iklim Kerja dan Pemberian Insentif dengan Produktifitas Kerja

H<sub>0</sub>: diduga tidak ada Budaya Organisasi, Iklim Kerja dan Pemberian Insentif secara keseluruhan, sejauh mana pengaruhnya terhadap Produktifitas Kerja.

H<sub>a</sub>: diduga Budaya Organisasi, Iklim Kerja dan Pemberian Insentif secara keseluruhan, sejauh mana pengaruhnya terhadap Produktifitas Kerja.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis Penelitian**

Menurut Sugiyono (2016) pengertian metode penelitian adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu”. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode kuantitatif Jenis penelitian eksplanatori atau penelitian eksplanasi (*explanatory research*). Dalam penelitian ini penelitian menganalisis dan tentang hubungan antara variabel-variabel penelitian dan menguji hipotesa yang telah dirumuskan. Penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan kausal antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Dalam penelitian ini akan menganalisis tentang hubungan dan pengaruh antara variabel budaya organisasi, iklim kerja, dan *insentive* terhadap produktivitas kerja karyawan pada BMT Taruna Sejahtera Ungaran.

#### **B. Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di BMT Taruna Sejahtera Ungaran yang berlokasi di Jalan Gatot Subroto No. 133 Mutiara Ungaran Square Kav.3 Ungaran.

##### **1. Secara Objektif**

Dalam Usahanya BMT Taruna Sejahtera Ungaran merupakan BMT yang sudah berdiri cukup lama yang menjadi Koperasi dengan mendapatkan penghargaan terbaik pada tahun 2016, sehingga peneliti



tertarik untuk di teliti secara menyeluruh faktor apa saja yang menyebabkan menjadi BMT terbaik, terutama dalam hal kinerja dan produktifitas kerja karyawannya, dan faktor-faktor apa saja yang menyebabkan kinerja produktifitas kerja karyawan selalu meningkat.

## 2. Secara Subjektif

Secara subjektif dalam pemilihan tempat penelitian ini adalah karena peneliti dekat dengan lokasi penelitian sehingga diharapkan dapat mempermudah untuk mengakses data yang dibutuhkan, dan selaku peneliti yang juga sebagai orang yang bergerak di bidang perkoperasian, maka peneliti sangat tertarik dalam hal pemberian insentif di BMT Taruna Sejahtera Ungaran.

### C. Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel *independent* dan *dependen*, variabel *independent* terdiri dari :

1. Budaya Organisasi (X1)
2. Iklim Kerja (X2)
3. *Insentive* (X3)

Dan variabel *dependent* adalah produktifitas kerja (Y)

Berikut merupakan penjabaran dari variabel dalam penelitian ini, yang disajikan dalam tabel 3.1 berikut:.

**Tabel 3.1.**  
**Variabel penelitian**  
**Indikator-indikator dan Pengukuran Variabel**

| Variabel          | Indikator   | Skala         |
|-------------------|---|---------------|
| Budaya Organisasi | <p>Dimensi-dimensi yang digunakan untuk membedakan budaya organisasi, menurut Robbins dan Judge (2008) ada tujuh karakteristik primer yang secara ndicatsama menangkap hakikat budaya organisasi, yaitu :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Inovasi dan pengambilan resiko. Sejauh mana para karyawan didorong untuk inovatif dan berani mengambil resiko.</li> <li>2) Perhatian ke hal yang rinci. Sejauh mana para karyawan diharapkan mau memperlihatkan kecermatan, analisis, dan perhatian kepada rincian.</li> <li>3) Orientasi hasil. Sejauh mana manajemen focus pada hasil bukan pada ndica dan proses yang digunakan untuk mendapatkan hasil itu.</li> <li>4) Orientasi orang. Sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil pada orang-orang di dalam organisasi itu.</li> <li>5) Orientasi tim. Sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan dalam tim-tim</li> <li>6) kerja, bukannya individu.</li> <li>7) Keagresifan. Sejauh mana orang-orang itu agresif dan kompetitif, bukan bersantai.</li> <li>8) Kemantapan. Sejauh mana kegiatan organisasi menekanka dipertahankannya status sebagai lawan dari pertumbuhan atau inovasi.</li> </ol> | Skala ordinal |
| Iklm Kerja        | <p>Menurut <b>Wirawan (2015)</b>, ada 6 dimensi dalam pengukuran iklim kerja diantaranya yaitu:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Struktur</li> <li>2. Tanggungjawab</li> <li>3. Dukungan</li> <li>4. Kehangatan</li> <li>5. Penghargaan</li> <li>6. Standar</li> </ol>   | Skala ordinal |

|                     |  |               |
|---------------------|--|---------------|
|                     |  |               |
| Insentif            | Malayu S.P. Hasibuaan (2013) indikator insentif adalah sebagai berikut:<br>1. Kinerja<br>2. Lama Kerja<br>3. Senioritas<br>4. Kebutuhan<br>5. Keadilan dan Kelayakan<br>6. Evaluasi Jabatan. | Skala ordinal |
| Produktifitas Kerja | Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2013), ndicator produktifitas Kerja adalah sebagai berikut:<br>1. Kemampuan<br>2. Kuliatas Kerja<br>3. Waktu Penyelesaian                                      | Skala ordinal |

Sumber: [http://:google.com](http://google.com), 2019

#### **D. Populasi, Sampul, Teknik Sampling**

##### **1. Populasi**

Menurut (Sugiyono, 2016), Populasi adalah keseluruhan subyek/obyek penelitian yang di teliti. Sedangkan sampel adalah objek yang dieliti yang mewakili seluruh populasi.

Populasi dalam penelitian ini adalah semua Karyawan BMT Taruna Sejahtera Ungaran yang bekerja di BMT Taruna Sejahtera Ungaran yang berjumlah 120 orang (berdasarkan data kunjungan).

##### **2. Sampel dan Teknik Sampling**

Sampel merupakan sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki dan dianggap bisa mewakili keseluruhan populasi (Sugiyono, 2012): dan menurut (Azwar, 2013): “ukuran sampel minimum yang dapat diterima bisa dilihat berdasarkan pada desain atau metode penelitian yang digunakan.

Sampel digunakan untuk menggambarkan mengenai produktivitas kerja, Budaya Organisasi, Iklim Kerja dan Insentif. Untuk menentukan besarnya jumlah sampel dalam penelitian ini dan agar dapat menghasilkan hasil yang akurat, digunakan rumus Solvin, (Sugiyono, 2016) yaitu:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$



Keterangan:

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

Ne = prosentase kelonggaran, ketidakteelitian karena kesalahan dalam pengambilan sampel yang masih dapat ditolelir atau diinginkan.

Jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 120 Karyawan , sehingga jumlah sampel yang diteliti sebanyak:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{120}{1 + 120(0,05)^2}$$

$$n = \frac{120}{1.3025}$$

$$n = 92$$

Untuk memudahkan jumlah  $n=92$  Maka untuk memudahkan pengambilan data dan pertimbangan waktu penelitian peneliti mengambil sampel menjadi 92 orang.

Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah *probability sampling* yaitu teknik yang memberikan peluang yang sama bagi setiap

Karyawan untuk dipilih menjadi anggota sampel. Sementara itu metode pengambilan sampel menggunakan metode *simple random sampling* yaitu pengambilan sampel anggota populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi, alasan mengambil teknik sampling ini adalah agar lebih memudahkan peneliti dalam mengambil data. (Sugiyono, 2016).

## **E. Teknik Pengambilan Data**

### **1. Dilihat dari sumbernya**

Dalam penelitian ini, pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner yang akan disebarakan kepada responden yang dipilih sebagai sampel dalam suatu populasi yang telah ditentukan. Adapun data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

#### **a) Data Primer**

Data primer atau data yang pertama adalah data yang diperoleh langsung dari subjek penelitian dengan menggunakan alat pengukuran atau alat pengambilan data langsung pada subjek sebagai sumber informasi yang dicari (Sugiyono, 2016).

#### **b) Data Sekunder**

Yang dimaksud data sekunder atau data tangan kedua adalah data yang diperoleh dari pihak lain, tidak langsung oleh peneliti dari subyek penelitiannya (Sugiyono, 2016).

## **2. Dilihat dari metodenya**

Untuk mendapatkan data dalam penelitian ini digunakan cara sebagai berikut:

### a) Kuesioner

Kuesioner yaitu pengumpulan data dengan cara menggunakan daftar pertanyaan yang telah disusun secara sistematis, dalam hal ini berupa angket yang ditujukan pada karyawan.

### b) Dokumentasi

Cara pengumpulan data berupa dokumentasi-dokumentasi pada objek yang diteliti. Dalam penelitian ini dokumen yang digunakan adalah dokumen data dari BMT Taruna Sejahtera Ungaran.

## **3. Skala Pengukuran**

Pada penelitian ini pengukuran yang dilakukan dengan menggunakan skala ordinal. Ukuran ordinal adalah angka yang diberikan dimana angka-angka tersebut mengandung pengertian tingkatan (Azwar, 2014).

Selanjutnya agar jawaban responden dapat diukur maka jawaban responden diberi skor. Pemberian skor ini menggunakan skala Likert. Dimana skala Likert menurut Sugiyono (2016) digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Selanjutnya dalam prosedur skala Likert ini sejumlah pertanyaan disusun dengan jawaban

responden berada dalam gradasi antara sangat setuju sampai sangat tidak setuju.

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

## **F. Teknik Analisis Data**

### **1. Uji Instrumen Penelitian**

#### **a. Uji Validitas**

Uji validitas adalah untuk mengetahui tingkat kevalidan dari instrumen (kuesioner) yang digunakan dalam pengumpulan data. Uji validitas ini dilakukan untuk mengetahui apakah item-item yang tersaji dalam kuesioner benar-benar mampu mengungkapkan dengan pasti apa yang akan diteliti.

Uji validitas ini diperoleh dengan cara mengkorelasi setiap skor indikator dengan total skor indikator variabel, kemudian hasil korelasi dibandingkan dengan nilai kritis pada taraf signifikan 0,05. Suatu instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud.

Menurut Sugiyono (2016) : “Cara yang digunakan adalah dengan analisa Item, dimana setiap nilai yang ada pada setiap butir pertanyaan dikorelasikan dengan total nilai seluruh butir pertanyaan untuk suatu variabel dengan menggunakan rumus korelasi *product moment*”. Syarat minimum untuk dianggap valid adalah nilai r hitung > dari nilai r tabel.

Adapun perhitungan korelasi *product moment*, dengan rumus seperti yang dikemukakan oleh (Sugiyono, 2016):

$$r = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Dimana:

r = Koefisien korelasi variabel bebas dan variabel terikat

n = Banyaknya sampel

X = Skor tiap item

Y = Skor total variabel

Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan program olah data SPSS versi 16.0 yang tercantum pada lampiran halaman 124-127, hasil uji validitas dari masing-masing pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel Budaya Organisasi, Iklim Kerja, dan Insentif serta Produktifitas Kerja dari 10 responden adalah sebagai berikut:

a) Uji validitas variabel Budaya Organisasi (X1)



Hasil uji validitas terhadap masing-masing pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel Budaya Organisasi, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 3.2**  
**Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi**

| Indikator     | r hitung | r tabel | Sign hitung | Sign $\alpha$ | Ket   |
|---------------|----------|---------|-------------|---------------|-------|
| Pertanyaan 1  | 0,713    | 0,632   | 0,021       | 0,050         | Valid |
| Pertanyaan 2  | 0,734    | 0,632   | 0,016       | 0,050         | Valid |
| Pertanyaan 3  | 0,837    | 0,632   | 0,003       | 0,050         | Valid |
| Pertanyaan 4  | 0,828    | 0,632   | 0,003       | 0,050         | Valid |
| Pertanyaan 5  | 0,690    | 0,632   | 0,021       | 0,050         | Valid |
| Pertanyaan 6  | 0,694    | 0,632   | 0,042       | 0,050         | Valid |
| Pertanyaan 7  | 0,713    | 0,632   | 0,001       | 0,050         | Valid |
| Pertanyaan 8  | 0,810    | 0,632   | 0,003       | 0,050         | Valid |
| Pertanyaan 9  | 0,861    | 0,632   | 0,001       | 0,050         | Valid |
| Pertanyaan 10 | 0,828    | 0,632   | 0,003       | 0,050         | Valid |

Sumber : Hasil olah data, 2020

Pada tabel 3.2 diketahui bahwa r hitung berkisar antara 0,629 – 0,861 dan nilai signifikansi 0,001-0,051. Tampak bahwa nilai r hitung > r tabel dan nilai sign hitung < sign  $\alpha$ . Sehingga dapat dikatakan bahwa indikator yang digunakan dalam variabel Budaya Organisasi adalah valid atau dapat mengukur dari variabel yang diteliti dengan tepat.

b) Uji Validitas variabel Iklim Kerja (X2)

Hasil uji validitas terhadap masing-masing pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel Iklim Kerja, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 3.3**  
**Uji Validitas Variabel Iklim Kerja**

| Indikator     | r hitung | r tabel | Sign hitung | Sign $\alpha$ | Ket   |
|---------------|----------|---------|-------------|---------------|-------|
| Pertanyaan 1  | 0,749    | 0,632   | 0,013       | 0,050         | Valid |
| Pertanyaan 2  | 0,829    | 0,632   | 0,003       | 0,050         | Valid |
| Pertanyaan 3  | 0,856    | 0,632   | 0,002       | 0,050         | Valid |
| Pertanyaan 4  | 0,853    | 0,632   | 0,002       | 0,050         | Valid |
| Pertanyaan 5  | 0,773    | 0,632   | 0,009       | 0,050         | Valid |
| Pertanyaan 6  | 0,654    | 0,632   | 0,014       | 0,050         | Valid |
| Pertanyaan 7  | 0,644    | 0,632   | 0,016       | 0,050         | Valid |
| Pertanyaan 8  | 0,749    | 0,632   | 0,013       | 0,050         | Valid |
| Pertanyaan 9  | 0,734    | 0,632   | 0,011       | 0,050         | Valid |
| Pertanyaan 10 | 0,838    | 0,632   | 0,002       | 0,050         | Valid |

Sumber : Hasil olah data, 2020

Pada tabel 3.3 diketahui bahwa r hitung berkisar antara 0,644 – 0,856 dan nilai signifikansi 0,002-0,016. Tampak bahwa nilai r hitung > r tabel dan nilai sign hitung < sign  $\alpha$ . Sehingga dapat dikatakan bahwa indikator yang digunakan dalam variabel Iklim Kerja adalah valid atau dapat mengukur dari variabel yang diteliti dengan tepat.

c) Uji Validitas variabel Insentif (X3)

Hasil Uji validitas terhadap masing-masing pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel Insentif, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 3.4**  
**Uji Validitas variabel Insentif**

| Indikator    | r hitung | r tabel | Sign hitung | Sign $\alpha$ | Ket   |
|--------------|----------|---------|-------------|---------------|-------|
| Pertanyaan 1 | 0,879    | 0,632   | 0,001       | 0,050         | Valid |

|               |       |       |       |       |       |
|---------------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Pertanyaan 2  | 0,940 | 0,632 | 0,000 | 0,050 | Valid |
| Pertanyaan 3  | 0,823 | 0,632 | 0,003 | 0,050 | Valid |
| Pertanyaan 4  | 0,669 | 0,632 | 0,034 | 0,050 | Valid |
| Pertanyaan 5  | 0,940 | 0,632 | 0,000 | 0,050 | Valid |
| Pertanyaan 6  | 0,747 | 0,632 | 0,013 | 0,050 | Valid |
| Pertanyaan 7  | 0,879 | 0,632 | 0,001 | 0,050 | Valid |
| Pertanyaan 8  | 0,695 | 0,632 | 0,026 | 0,050 | Valid |
| Pertanyaan 9  | 0,879 | 0,632 | 0,001 | 0,050 | Valid |
| Pertanyaan 10 | 0,695 | 0,632 | 0,026 | 0,050 | Valid |

Sumber : Hasil olah data, 2020

Pada tabel 3.4 diketahui bahwa  $r$  hitung berkisar antara 0,695 – 0,940 dan nilai signifikansi 0,000-0,026. Tampak bahwa nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel dan nilai sign hitung  $<$  sign  $\alpha$ . Sehingga dapat dikatakan bahwa indikator yang digunakan dalam variabel insentif adalah valid atau dapat mengukur dari variabel yang diteliti dengan tepat.

d) Uji Validitas variabel Produktifitas Kerja (Y)

Hasil Uji validitas terhadap masing-masing pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel Produktifitas Kerja, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 3.5**  
**Uji Validitas variabel Produktifitas Kerja**

| Indikator     | $r$ hitung | $r$ tabel | Sign hitung | Sign $\alpha$ | Ket   |
|---------------|------------|-----------|-------------|---------------|-------|
| Pertanyaan 1  | 0,937      | 0,632     | 0,000       | 0,050         | Valid |
| Pertanyaan 2  | 0,824      | 0,632     | 0,002       | 0,050         | Valid |
| Pertanyaan 3  | 0,856      | 0,632     | 0,002       | 0,050         | Valid |
| Pertanyaan 4  | 0,637      | 0,632     | 0,048       | 0,050         | Valid |
| Pertanyaan 5  | 0,842      | 0,632     | 0,002       | 0,050         | Valid |
| Pertanyaan 6  | 0,739      | 0,632     | 0,006       | 0,050         | Valid |
| Pertanyaan 7  | 0,717      | 0,632     | 0,020       | 0,050         | Valid |
| Pertanyaan 8  | 0,799      | 0,632     | 0,006       | 0,050         | Valid |
| Pertanyaan 9  | 0,973      | 0,632     | 0,000       | 0,050         | Valid |
| Pertanyaan 10 | 0,973      | 0,632     | 0,000       | 0,050         | Valid |

Sumber : Hasil olah data, 2020

Pada tabel 3.5 diketahui bahwa r hitung berkisar antara 0,637 – 0,973 dan nilai signifikansi 0,000-0,048. Tampak bahwa nilai r hitung > r tabel dan nilai sign hitung < sign  $\alpha$ . Sehingga dapat dikatakan bahwa indikator yang digunakan dalam variabel Produktifitas Kerja adalah valid atau dapat mengukur dari variabel yang diteliti dengan tepat.

#### **b. Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui adanya konsistensi alat ukur dalam penggunaannya, atau dengan kata lain alat ukur tersebut mempunyai hasil yang konsisten apabila digunakan berkali-kali pada waktu yang berbeda.

Menurut Sugiyono (2016): “Untuk uji reliabilitas digunakan teknik *Alpha Cronbach*, dimana suatu instrumen dapat dikatakan handal (reliabel) bila memiliki koefisien keandalan atau alpha sebesar 0,6 atau lebih.

Pada penelitian ini perhitungan reliabilitas menggunakan rumus alpha (Sugiyono, 2016) sebagai berikut:

$$r_{11} = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma \tau^2} \right)$$

dimana:

$$\sigma = \frac{\sum x^2 - \frac{(\sum x)^2}{N}}{N}$$

$r_{11}$  = reliabilitas instrumen

$k$  = banyaknya butir pertanyaan

$\sigma_b^2$  = jumlah varians butir

$\sigma^2$  = jumlah varians total

Berikut ini adalah uji reliabilitas dengan merujuk pada nilai alpha cronbach dari perhitungan statistik dengan menggunakan olah data SPSS versi 20.0 yang tercantum dalam lampiran halaman, yang telah direkapitulasi dalam tabel berikut ini:

**Tabel 3.6**  
**Uji reliabilitas variabel**

| Variabel            | Alpha cronbach | Nilai batas | Keterangan |
|---------------------|----------------|-------------|------------|
| Budaya Organisasi   | 0,863          | 0,60        | Reliable   |
| Iklim Kerja,        | 0,651          | 0,60        | Reliable   |
| Insenntif           | 0,773          | 0,60        | Reliable   |
| Produktifitas Kerja | 0,869          | 0,60        | Reliable   |

Sumber : hasil olah data, 2019

Pada tabel 3.6 menunjukkan bahwa nilai koefisien alpha cronbach pada variabel penelitian adalah berkisar antara 0,651 – 0,869 Tampak bahwa nilai yang disyaratkan di atas adalah yaitu sebesar 0,600. Sehingga dapat dikatakan bahwa rangkaian soal yang digunakan dalam penelitian ini reliabel.

## 2. Analisis data

### a. Analisis Korelasi Sederhana

Analisis korelasi sederhana adalah analisis yang digunakan untuk mencari hubungan atau menguji signifikansi hipotesis asosiatif dari satu variabel independen yaitu X, dan satu variabel dependen yaitu Y. Besarnya koefisien korelasi dapat ditentukan dengan rumus (menurut Ghozali Imam, 2016):

$$R_{xy} = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

(Ghozali Imam, 2016):

### b. Analisis Korelasi Berganda

Analisis korelasi berganda adalah analisis yang digunakan untuk mencari hubungan atau menguji signifikansi hipotesis asosiatif beberapa variabel independen yang dalam hal ini digambarkan dengan X, dan satu variabel dependent atau Y. Besarnya koefisien korelasi dapat ditentukan dengan rumus:

$$R_{y.x_1x_2} = \sqrt{\frac{r^2_{yx_1} + r^2_{yx_2} - 2r_{yx_1}.r_{yx_2}}{1 - r^2_{x_1x_2}}}$$

(Ghozali Imam, 2016):

Pedoman interpretasi korelasi sebagai berikut:

**Tabel 3.7**  
**Interprestasi Korelasi**

| Interval Koefisien    | Interprestasi Korelasi       |
|-----------------------|------------------------------|
| $0,00 < KK \leq 0,19$ | Sangat Rendah/lemah sekali   |
| $0,20 < KK \leq 0,39$ | Rendah/ lemah tapi pasti     |
| $0,40 < KK \leq 0,59$ | Sedang/cukup berarti         |
| $0,60 < KK \leq 0,79$ | Kuat/tinggi                  |
| $0,80 < KK \leq 1,00$ | Sangat Kuat/dapat diandalkan |

Keterangan KK: Koefisien Korelasi  
Sumber: Imam Ghozali, 2016)

**c. Analisis Regresi Linier Sederhana**

Analisis regresi linier sederhana adalah analisis yang didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal dari satu variabel independen yang dalam hal ini digambarkan dengan X, dan satu variabel dependen atau Y (Sugiyono, 2016). Dalam bentuk matematika hubungan. Hubungan tersebut dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$y = a + bx$$

dimana:

y = dependent variabel (Keputusan Pembelian)

a = bilangan konstata

b = koefisien regresi

x = independent variabel.

**d. Analisis Regresi Berganda**



Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya menurut Azwar (2014) digunakan rumus analisis regresi linier berganda sebagai berikut:

$$y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + b_4x_4 + e$$

dimana:

y = dependent variabel (Produktifitas Kerja)

a = konstanta

b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub>, b<sub>3</sub>, b<sub>4</sub> = koefisien regresi

e = Error

x<sub>1</sub>, x<sub>2</sub>, x<sub>3</sub>, x<sub>4</sub> = independent variabel.

e. Uji Determinasi (R<sup>2</sup>)

Uji Determinasi yaitu untuk mengetahui besarnya pengaruh secara keseluruhan dihitung koefisien determinasi *multiple* nya (R<sup>2</sup>). Jika R<sup>2</sup> yang diperoleh dari hasil perhitungan mendekati 1 (satu), maka semakin kuat model tersebut dapat menerangkan variabel tergantungnya (Sugiyono, 2016).

### 3. Uji Hipotesis

a. Uji Hipotesis parsial (Uji t)

Untuk menguji kebenaran hipotesis pertama, kedua dan ketiga, langkah pertama yang dilakukan adalah pengujian secara parsial melalui uji t. Adapun rumusan hipotesis dengan menggunakan Uji t adalah sebagai berikut:

$$H_0 : b_1 = b_2 = b_3 = b_4 = 0$$

Artinya variasi variabel Budaya Organisasi, Iklim Kerja dan *Incentive* dapat menerangkan variabel Produktifitas Kerja dan terdapat pengaruh diantara variabel yang diuji.

$$H_a : b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq b_4 \neq 0$$

Artinya variasi variabel Budaya Organisasi, Iklim Kerja dan *Incentive* tidak dapat menerangkan variabel Produktifitas Kerja dan terdapat pengaruh antara variabel yang diuji.

Pengujian dilakukan melalui uji t dengan membandingkan  $t_{hitung}$  ( $t_h$ ) dengan  $t_{tabel}$  ( $t_t$ ) pada  $\alpha$  0,05. Apabila hasil olah data menunjukkan:

1.  $t_h \geq t_t$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima

Artinya variasi variabel Budaya Organisasi, Iklim Kerja dan *insentive* dapat menerangkan variabel Produktifitas Kerja dan terdapat pengaruh diantara variabel yang diuji

2.  $t_h < t_t$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak

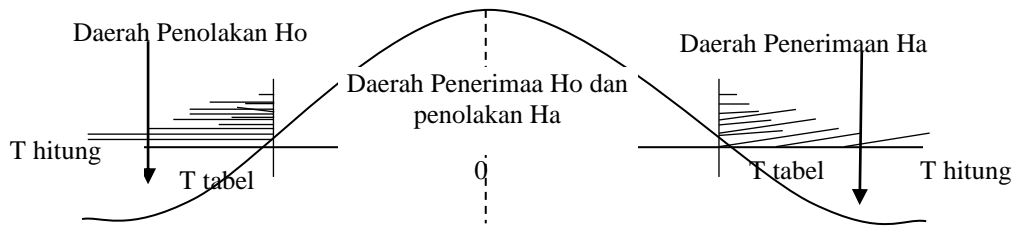
Artinya variasi variabel Budaya Organisasi, Iklim Kerja dan *Incentive* tidak dapat menerangkan variabel Produktifitas Kerja dan terdapat pengaruh antara variabel yang diuji.

Hipotesis diterima apabila hasil lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $t_h > t_t$ ) atau diperoleh Budaya Organisasi  $p < 0,05$ .

Untuk membuktikan hipotesis penelitian, masing-masing koefisien regresinya diuji dengan uji t. Hasil uji t bermakna apabila diperoleh  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $t_h > t_t$ ) atau diperoleh

Budaya Organisasi probabilitas signifikannya  $< 0,05 (\alpha)$ . Untuk pengaruh yang dominan ditentukan oleh koefisien regresi terbesar.

**Gambar 3.1**  
**Uji t Pihak Kanan**



- a. Jika  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$  maka  $H_a$  diterima
- b. Jika  $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$  maka  $H_o$  diterima

1.  $H_o$ : adalah secara parsial tidak ada pengaruh signifikan antara variabel Budaya Organisasi, terhadap variabel Produktifitas Kerja.

$H_a$ : adalah secara parsial ada pengaruh signifikan antara variabel Budaya Organisasi terhadap variabel Produktifitas Kerja.

2.  $H_o$ : adalah secara parsial tidak ada pengaruh signifikan antara variabel Iklim Kerja terhadap variabel Produktifitas Kerja.

$H_a$ : adalah secara parsial ada pengaruh signifikan antara variabel Iklim Kerja terhadap variabel Produktifitas Kerja

3. Ho: adalah secara parsial tidak ada pengaruh signifikan antara variabel *Incentive*, terhadap variabel Produktifitas Kerja.

Ha: adalah secara parsial ada pengaruh signifikan antara variabel *Incentive* terhadap variabel Produktifitas Kerja.

#### **b. Uji Hipotesis Simultan (Uji F)**

Untuk menguji kebenaran hipotesis penelitian, digunakan uji F yaitu untuk menguji keberartian/signifikansi regresi secara keseluruhan dengan rumus hipotesis sebagai berikut:

$$H_0 : b_1 = b_2 = b_3 = b_4 = 0,$$

Artinya variasi dari model regresi berhasil menerangkan variasi variabel Budaya Organisasi, Iklim Kerja dan *Incentive* secara keseluruhan, sejauh mana pengaruhnya terhadap variabel Produktifitas Kerja.

$$H_a : b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq b_4 \neq 0$$

Artinya variasi dari model regresi tidak berhasil menerangkan variasi variabel Budaya Organisasi, Iklim Kerja dan *Incentive* secara keseluruhan, sejauh mana pengaruhnya terhadap variabel Produktifitas Kerja.

Pengujian dengan uji F variansnya adalah dengan membandingkan  $F_{hitung}$  ( $F_h$ ) dengan  $F_{tabel}$  ( $F_t$ ) pada  $\alpha = 0,05$  apabila hasil perhitungannya menunjukkan:

1.  $F_h > F_t$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima

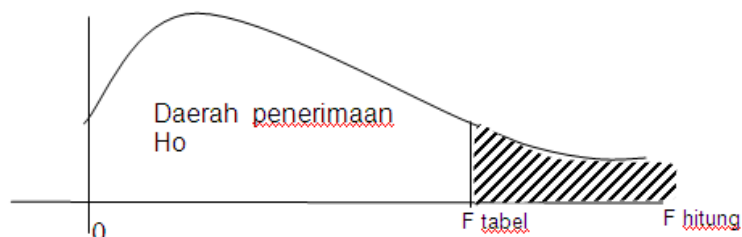
Artinya variasi dari model regresi berhasil menerangkan variasi variabel Budaya Organisasi, Iklim Kerja dan *Insentive* secara keseluruhan, sejauh mana pengaruhnya terhadap variabel Produktifitas Kerja.

2.  $F_h < F_t$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak

Artinya variasi dari model regresi tidak berhasil menerangkan variasi variabel Budaya Organisasi, Iklim Kerja dan *Insentive* secara keseluruhan, sejauh mana pengaruhnya terhadap variabel Produktifitas Kerja.

**Gambar 3.2**

**Uji Signifikansi F (Simultan)**



- a. Jika  $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$  maka  $H_a$  diterima
- b. Jika  $F\text{-hitung} < F\text{-tabel}$  maka  $H_0$  diterima

Ha adalah secara simultan ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel independent (Budaya Organisasi, Iklim Kerja, *Insentive* ) terhadap variabel dependent (Produktifitas Kerja).

Ho adalah secara simultan tidak ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel Budaya Organisasi, Iklim Kerja, dan *Insentive* terhadap variabel Produktifitas Kerja.

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran BMT Taruna Sejahtera Ungaran**

##### **1. Profile BMT Taruna Sejahtera Ungaran**

Krisis Moneter tahun 1997-1998 telah mendorong sekelompok pemuda kota Ungaran untuk membentuk lembaga usaha yang bertujuan untuk meringankan beban rakyat kecil akibat himpitan ekonomi dampak krisis moneter.

Sehingga pada tanggal 24 Agustus 1998 setelah peringatan kemerdekaan RI ke 53 telah berdiri Lembaga Usaha yang diberi nama Koperasi Warung Taruna Sejahtera dengan kegiatan usaha penyaluran sembako khususnya penjualan beras murah dan telah mendapatkan pengesahan badan hukum dari Kementerian Koperasi Pengusaha Kecil dan menengah Kabupaten Semarang NO.007/BH/KWK.11.1/IX/1998 tanggal 23 September 1998.

Tetapi pada perkembangannya usaha tersebut tidak dapat berjalan dengan baik dan mengalami kerugian terus menerus, Sehingga pada tahun 2000 koperasi menutup usaha penyaluran sembako dan memiliki fokus pada usaha simpan pinjam dengan sistem syariah yang bertujuan untuk memberikan pelayanan penguatan modal usaha mikro dan kecil yang diberi nama BMT Taruna Sejahtera yang telah mendapatkan pengesahan Akte perubahan Badan Hukum No.019/BH/PAD/KDK/11.1/II/2000 tanggal 18 Februari 2000.

Usaha Simpan Pinjam dengan pola syariah diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi kemajuan Koperasi, Tetapi usaha tersebut belum dapat beroperasi dengan baik dan Koperasi tidak mengalami pertumbuhan, sehingga pada awal tahun 2011 Koperasi melakukan perubahan besar yang meliputi perubahan Manajemen dengan menerapkan IMS (*Incentive Management System*). Perubahan sistem Akuntansi dengan mengimplementasikan Aplikasi Core Banking IBS Realtime serta memperluas jaringan kerja dengan membuka Kantor Kas diseluruh wilayah Kabupaten Semarang. Pada saat yang bersama diterbitkan pula produk-produk baru BMT dan telah mendapatkan pengesahan Akte perubahan Anggaran Dasar Koperasi Simpan Pinjam Syariah dari Gubernur Jawa Tengah NO. 035/PAD/XIV/IV/2015 tanggal 30 April 2015.

Perubahan dari pola Operasional lama ke pola Operasional baru membawa dampak pertumbuhan yang sangat pesat hal ini dapat dilihat dari pertumbuhan simpanan yang semula pada tahun 2011 sebesar 1,5 miliar tumbuh menjadi 40 miliar pada akhir tahun 2015 untuk 9.100 orang usaha ekonomi lemah. Sedangkan pertumbuhan aset yang semula pada awal tahun 2011 sebesar 3,9 miliar menjadi 55 miliar rupiah di akhir tahun 2015.

Disamping perubahan pola Operasional. Pada RAT tahun 2012 pada tanggal 27 April 2013 Kantor Pusat BMT Taruna Sejahtera yang semula masih kontrak di JL.HOS Cokroaminoto NO. 416



Ungaran pindah menepati Gedung baru milik sendiri di JL. Gatot Subroto NO. 133 Mutiara Ungaran Square Kav 3 Ungaran.

## 2. Visi dan Misi BMT Taruna Sejahtera Ungaran

### a. Visi BMT Taruna Sejahtera Ungaran

Mewujudkan BMT Taruna Sejahtera sebagai lembaga Keuangan Syariah yang mampu melayani kebutuhan modal usaha bagi Anggota guna menunjang kesejahteraan bersama yang diridhoi Allah SWT.

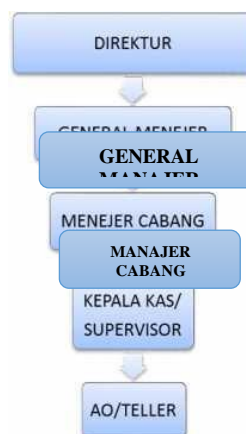
### b. Misi BMT Taruna Sejahtera Ungaran

- 1) Pemberdayaan Usaha ekonomi umat khususnya ekonomi lemah di wilayah jawa tengah.
- 2) Menyelenggarakan usaha simpan pinjam untuk melayani Anggota sesuai dengan prinsip-prinsip Koperasi.
- 3) Menjalankan usaha simpan pinjam yang sesuai prinsip Syariah dengan efektif efisien dan transparan.

## 3. Struktur Organisasi

**Gambar 4.1**

### **Struktur organisasi**



Berikut adalah nama-nama pengelola, pengawas dan pengelola BMT “Taruna Sejahtera” berdasarkan hasil RAT tahun tutup buku 2019 adalah sebagai berikut:

I. Pengawas BMT “Taruna Sejahtera” meliputi:

Ketua : Munawar, S.pd.

Anggota : M. Ircham, S.E. dan Moh. Maknun, S.H.

II. Pengurus BMT “Taruna Sejahtera” meliputi:

Ketua : Yahsun, S.E.

Sekretaris : Jaka Santosa

Bendahara : Supriyadi

III. Pengelola BMT “Taruna Sejahtera” Cabang Mijen, Semarang meliputi:

General Manager : Yahsun, SE

Manager Cabang : Lismawati, S.Pd

#### **4. Tugas-Tugas Setiap Bagian**

a. General Manager (GM) Identitas jabatan

Posisi dalam organisasi : dibawah (CEO) : membawahi Manager cabang (MC), kepala kas (KK), *account officer* (AO), *teller* dan petugas penagih

## 1) Fungsi Utama Jabatan

- a) Memimpin Usaha BMT Taruna Sejahtera di wilayah kantor cabang utama sesuai dengan tujuan dan kebijakan yang telah ditentukan CEO.
- b) Merencanakan, mengoordinasikan dan mengendalikan seluruh aktifitas lembaga yang meliputi penghimpunan dana dari anggota dan lainnya serta penyaluran dana yang secara langsung berhubungan dengan aktifitas utama tersebut dalam upaya mencapai target kantor cabang utama.
- c) Melindungi dan menjaga aset perusahaan yang berada dalam tanggung jawabnya.
- d) Membina hubungan dengan anggota dan pihak lain (*customer*) yang dilayani dengan tujuan untuk mengembangkan pelayanan yang lebih baik.

## 2) Tanggung Jawab

- a) Menjabarkan kebijakan umum BMT Taruna Sejahtera yang telah dibuat (CEO).
- b) Menyetujui pembiayaan yang jumlahnya tak melampaui batas wewenang manajemen.

- c) Mengusulkan kepada CEO tentang penambahan, pengangkatan pemberhentian karyawan sesuai dengan kondisi dan kebutuhan oprasional BMT.
- d) Mengamankan harta kekayaan BMT Taruna Sejahtera agar terlindung dari bahaya kebakaran, pencurian, perampokan dan kerusakan, serta seluruh aset BMT.
- e) Terselenggaranya penilaian prestasi kerja karyawan dan membuat laporan secara periodik kepada CEO.
- f) Bertanggung jawab atas terselesaikannya tugas dan kewajiban harian seluruh bidang/bagian.
- g) Tercapai lingkup kerja yang nyaman untuk semua pekerja yang berorientasi pada pencapaian target.
- h) Bertanggung jawab atas terealisasinya semua program kerja.
- i) Terjalinnya kerjasama dengan pihak lain secara baik dan menguntungkan dalam rangka memenuhi kebutuhan lembaga.
- j) Bertanggung jawab atas terciptanya suasana kerja yang dinamis dan harmonis.
- k) Menandatangani dan menyetujui permohonan pembiayaan dengan batas wewenang yang ada di wilayah kantor cabang utama.
- l) Meningkatkan pendapatan dan menekan biaya serta mengawasi operasional kantor cabang utama.

3) Wewenang

- a) Memimpin rapat komitmen untuk memberikan keputusan terhadap pengajuan pembiayaan.
- b) Menyetujui/menolak secara tertulis pengajuan rapat komite secara musyawarah dengan alasan-alasan yang jelas.
- c) Menyetujui/menolak pencairan *dropping* pembiayaan sesuai dengan batasan wewenang.
- d) Menyetujui pengeluaran uang untuk pengeluaran kas kecil dan biaya operasional lain sesuai dengan batas wewenang.
- e) Melakukan penilaian prestasi karyawan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
- f) Mengusulkan promosi, rotasi dan PHK sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

**b. Manager Cabang (MC) / Kepala Kas (KK) Identitas jabatan.**

Posisi dalam Organisasi: Dibawah *General Manager* (GM) membawahi *Account Officer* (AO) dan *Teller*.

1) Fungsi Utama Jabatan

- a) Memimpin Usaha BMT Taruna Sejahtera di wilayah kantor cabang kantor kas sesuai dengan tujuan dan kebijakan yang telah ditentukan BMT.

- b) Merencanakan, mengkoordinasikan dan mengendalikan seluruh aktifitas lembaga yang meliputi penghimpunan dana dari anggota (nasabah) dan lainnya serta penyaluran dana yang merupakan kegiatan Utama lembaga serta kegiatan-kegiatan yang secara langsung berhubungan dengan aktifitas utama tersebut dalam upaya mencapai target.
- c) Melindungi dan menjaga aset perusahaan yang berada dalam tanggung jawabnya.
- d) Membina hubungan dengan anggota (nasabah) dan pihak lain (*customer*) yang dilayani dengan tujuan untuk mengembangkan pelayanan yang lebih baik.
- e) Merencanakan, mengarahkan serta mengevaluasi target *financing* dan *funding* serta memastikan strategi yang digunakan sudah tepat dalam upaya mencapai sasaran termasuk dalam menyelesaikan pembiayaan bermasalah.

## 2) Tanggung Jawab

- a) Menjabarkan kebijakan umum BMT Taruna Sejahtera yang telah dibuat General Manager (GM).
- b) Menyetujui pembiayaan yang jumlahnya tak melampaui batas wewenang manajemen.
- c) Mengusulkan kepada GM tentang penambahan pengangkatan pemberhentian karyawan sesuai dengan kondisi dan kebutuhan operasional BMT.

- d) Mengamankan harta kekayaan BMT Taruna Sejahtera agar terlindung dan bahaya kebakaran, pencurian, perampokan, dan kerusakan serta seluruh asset BMT.
  - e) Terselenggaranya penilaian prestasi kerja karyawan dan membuat laporan secara periodik kepada GM.
  - f) Menandatangani dan meyetujui permohonan pembiayaan dengan batas wewenang yang ada di wilayah kantor cabang/kantor kas.
  - g) Terciptanya target pemasaran *baik funding, financing* maupun *collecting*.
  - h) Terselenggaranya rapat pemasaran dan terselesaikan permasalahan di tingkat pemasaran.
  - i) Menilai dan mengevaluai kinerja bagian pemasaran.
  
  - j) Bertanggung jawab dalam proses pengajuan pembiayaan dan melakukan penilaian terhadap potensi pasar dan pengembangan pasar serta proses penyelesaian pembiayaan bermasalah.
- 3) Wewenang
- a) Meyetujui/menolak secara tertulis pengajuan pembiayaan dengan alasan-alasan yang jelas.
  - b) Menyetujui/menolak pencairan *dropping* pembiayaan sesuai

dengan batasan wewenang.

- c) Menyetujui pengeluaran uang untuk pengeluaran kas kecil dan biaya operasional lain sesuai dengan batasan wewenang.
- d) Memberi teguran dan sanksi atas pelanggaran yang dilakukan bawahan.
- e) Mengadakan kerja sama dengan pihak lain untuk kepentingan lembaga dalam upaya mencapai target proyeksi dan tidak merugikan lembaga.
- f) Memberi usulan untuk pengembangan pasar potensi bisnis dan strategi-strategi lainnya yang berhubungan dengan bisnis *existing* peluang bisnis dan penyelesaian pembiayaan bermasalah kepada manager BMT.
- g) Menentukan target *funding*, *finacing* dan penyelesaian pembiayaan bermasalah bersama dengan manajer BMT.
- h) Memimpin dan menentukan agenda rapat pemasaran.
- i) Melakukan penilaian terhadap staf pemasaran (AO/FO) dan staff penagih (RO).

**c. Account Officer (AO)**

- 1) Fungsi Utama Jabatan



- a) Melayani pengajuan pembiayaan serta memberikan rekomendasi atas pengajuan pembiayaan sesuai dengan hasil analisis yang telah dilakukan.
- b) Melayani permohonan penyimpanan dana (tabungan dan deposito) usaha.
- c) Melakukan sosialisasi seluruh produk BMT Taruna Sejahtera melakukan upaya kerjasama atau sindikasi dengan pihak/lembaga lainnya.
- d) Mengelola administrasi data anggota (nasabah) melakukan proses pembiayaan mulai dari pembiayaan hingga pelunasan membuat akad-akad dan surat-surat perjanjian lain.

## 2) Tanggung Jawab

- a) Memastikan seluruh pengajuan pembiayaan telah diproses sesuai dengan proses sebenarnya.
- b) Memastikan analisis pembiayaan telah dilakukan dengan tepat dan lengkap sesuai dengan kebutuhan dan mempresentasikan dalam rapat komite.
- c) Memastikan proses penyimpanan dana telah dilakukan dengan tepat dan lengkap serta sesuai dengan sistem dan prosedur yang dimiliki.
- d) Membantu terselesaikannya pembiayaan bermasalah.
- e) Melihat peluang dan potensi pasar yang ada dalam upaya

pengembangan pasar (*funding dan financing*).

- f) Melakukan monitoring atas ketepatan penggunaan dana serta ketepatan angsuran pembiayaan anggota (nasabah).
- g) Penyiapan administrasi pencairan pembiayaan (*dropping*).
- h) Pengarsipan seluruh berkas pembiayaan.
- i) Pengarsipan jaminan pembiayaan.
- j) Penerimaan angsuran dan pelunasan pembiayaan.
- k) Membuat surat teguran dan peringatan kepada anggota (nasabah) yang menunggak dan telah jatuh tempo.
- l) Pemeliharaan arsip-arsip dari pengajuan sampai terealisasi pembiayaan.
- m) Selalu mengontrol masa berlaku persyaratan administrasi pemohon (KTP, Izin Usaha, Sewa Kios/Toko dan lain-lain).

### 3) Wewenang

- a) Memberi usulan untuk pengembangan pasar kepada manajer BMT.
- b) Menyesuaikan target *funding* dan *financing* bersama dengan manager BMT.
- c) Ikut menentukan dan mengatur agenda rapat di bagian pemasaran.

- d) Melakukan koordinasi dengan staf penagihan untuk target penyelesaian pembiayaan bermasalah.
- e) Melakukan pengamanan atas data-data pembiayaan serta arsip-arsip pendukung.
- f) Tidak memberi berkas/arsip kepada pihak-pihak yang tidak berkepentingan.
- g) Ikut memberikan kontribusi/usulan dalam rapat komite.

**d. Teller**

Posisi dalam Organisasi:

- 1) Kantor pusat dibawah supervisor kas
- 2) Kantor cabang utama dibawah *General Manager*

Kantor cabang/kantor kas dibawah Manager/Kepala Kas

- 1) Fungsi Utama Jabatan
  - a) Merencanakan dan melaksanakan seluruh transaksi yang sifatnya tunai.
  - b) Memberikan pelayanan prima kepada anggota (nasabah) sehubungan dengan produk *funding* (penghimpunan dana) yang dimiliki oleh BMT dalam hal ini simpanan lancar (Tabungan) dan simpanan berjangka (Deposito).
  - c) Memberikan informasi hak dan kewajiban anggota

(nasabah) secukupnya dan informasi lain yang diperlukan dan mengarahkan anggota (nasabah) pada pilihan produk yang sesuai dengan kebutuhannya.

## 2) Tanggung Jawab

- a) Mengelola fisik kas dan terjaganya keamanan kas.
- b) terselesaikannya laporan kas harian.
- c) Tersedianya laporan arus kas pada akhir bulan untuk keperluan evaluasi.
- d) Menerima setoran dan penarikan tabungan serta simpanan berjangka.
- e) Melaksanakan akad dan realisasi pembiayaan.
- f) Menerima setoran angsuran pembiayaan.
- g) Pelayanan terhadap pembukaan dan penutupan rekening tabungan dan simpanan berjangka.
- h) Pengarsipan tabungan dan simpanan berjangka.
- i) Penghitungan bagi hasil dan pembukuannya.
- j) Pelaporan tentang perkembangan dana masyarakat

## 3) Wewenang

- a) Menerima transaksi tunai dari transaksi-transaksi yang terjadi di BMT.

- b) Memegang kas tunai sesuai dengan kebijakan yang ada atau.
- c) Mengeluarkan transaksi tunai pada batas nominal yang diberikan atau atas persetujuan yang wewenang.
- d) Menolak pengeluaran kas apabila tidak ada bukti-bukti pendukung yang kuat.
- e) Meminta pertanggungjawaban persekot kas AO setiap hari jumat.

**e. Supervisor Kas**

1) Fungsi Utama Jabatan

- a) Merencanakan, mengarahkan, mengontrol serta mengevaluasi seluruh aktivitas dibandingkan operasional baik yang berhubungan dengan pembukaan/akuntansi layanan anggota yang dapat meningkatkan profesionalisme BMT Taruna Sejahtera.
- b) Mengelola administrasi keuangan hingga pelaporan angka keragaan.

2) Tanggung jawab

- a) Terselenggaranya pelayanan yang memuaskan (*service excellence*) kepada anggota BMT Taruna Sejahtera.

- b) Terevaluasi dan terselesaikannya seluruh permasalahan yang ada dalam operasional BMT.
- c) Terasipkannya seluruh dokumen-dokumen keuangan dokumen lembaga, dokumen pembiayaan serta dokumen penting lainnya.
- d) Pengarsipan laporan keuangan dan berkas-berkas yang berkaitan secara langsung dengan keuangan.
- e) Menyiapkan laporan-laporan untuk keperluan analisa keuangan lembaga.
- f) Pengeluaran uang dan penyimpanan uang dari bank atau brankas.

### 3) Wewenang

- a) Memegang kas kecil sesuai dengan kebijakan yang ada untuk kebutuhan rumah tangga.
- b) Membuat kebijakan yang berkaitan dengan hal-hal umum.
- c) Membuat usulan tentang kebutuhan inventaris (pengadaan dan administrasi inventaris).
- d) Melakukan pencairan dana untuk kebutuhan pengadaan inventaris kantor.
- e) Membuat kebijakan yang berkaitan dengan ketenagakerjaan.
- f) Membuat evaluasi terhadap absensi, *job description* dan *goal*, kompetensi, motivasi, profesional dan aktivitas karyawan lainnya yang berhubungan dengan pencapaian prestasi kerja.

- g) Memberikan rekomendasi atas prestasi kerja karyawan sehubungan dengan kegiatan mutasi, promosi, diklat dan *trainee* serta *reward* dan *punishment*.

## **5. Produk-Produk BMT Taruna Sejahtera Ungaran**

### **a. Simpanan Amanah**

Adalah simpanan anggota yang setiap saat dananya dapat ditarik tanpa dibatasi jumlah maupun frekuensinya sepanjang saldonya mencukupi yang dikelola secara halal sesuai syariah dana tersebut diperuntukan untuk membiayai berbagai macam usaha produktif dan konsumtif yang bermanfaat untuk kepentingan umat.

Simpanan amanah tidak terikat jangka waktu dan simpanan amanah merupakan embrio dari simpanan dari simpanan suka rela anggota. Simpanan Amanah mulai diperkenalkan pada bulan januari 2011 sebagai pengganti sirela yang sebelumnya telah di pergunakan sebagai produk simpanan di BMT Taruna Sejahtera.

#### 1) Syarat Pembukaan Rekening

- a) Simpanan Amanah hanya dilayani di BMT Taruna Sejahtera.
- b) Simpanan Amanah hanya diperuntukan bagi penabung anggota/nasabah BMT Taruna Sejahtera.

- c) Pembukaan rekening simpanan amanah dapat dilakukan dengan mengajukan permohonan tertulis disertai dengan bukti diri berupa KTP.
- d) Setiap pembukaan rekening diikuti dengan penyetoran uang simpanan.

## 2) Penyetoran

- a) Minimum setoran pertama Simpanan Amanah adalah sebesar Rp 10.000,- dan setoran selanjutnya minimum sebesar Rp 5.000,-.
- b) Penyetoran dapat dilakukan setiap saat sebelum kas tutup, dan penyetoran setelah jam kas tutup dibuku pada hari dan tanggal berikutnya.
- c) Penyetoran tidak harus dilakukan oleh pemilik rekening sendiri tetapi dapat diwakilkan orang lain.

## 3) Pengambilan

- a) Pengambilan dapat dilakukan setiap saat sebelum jam kas tutup.
- b) Anggota/nasabah tidak diperbolehkan melakukan pengambilan minimum Rp 10.000,- kecuali apabila ingin dinihilkan saldonya (ditutup rekening).
- c) Pengambilan hanya dapat dilakukan oleh pemilik rekening pengambilan yang dilakukan oleh bukan pemilik rekening harus menggunakan surat kuasa serta ditandatangani oleh kedua belah



pihak yaitu pemberi kuasa dan yang menerima kuasa dan dilampiri dengan foto copy kedua belah pihak.

- d) Pengambilan yang dilakukan oleh ahli waris dari pemilik rekening yang meninggal dunia harus disertai surat keterangan ahli waris dari kelurahan/desa.

#### 4) Bagi Hasil

- a) Bagi hasil Simpanan Amanah sebesar nisbah 4,50% dari saldo terendah setiap bulan.
- b) Bagi hasil Simpanan Amanah dihitung dan dibayarkan setiap akhir bulan dengan cara tambah bukukan langsung ke rekening yang bersangkutan sehingga menambah saldo terakhir.
- c) Apabila terjadi perubahan nisbah bagi hasil maka perubahan tersebut segera diberlakukan atas simpanan pada saat diberlakukan perubahan bagi hasil.

#### b. Simpanan Berkah

Adalah Simpanan berjangka anggota merupakan investasi dengan waktu 1, 3, 6 dan 12 bulan diperuntukan bagi anggota BMT yang ingin berinvestasi secara halal sesuai dengan syariah. Dana tersebut diperuntukan untuk membiayai berbagai macam usaha produktif dan konsumtif yang bermanfaat untuk kepentingan umat. Simpanan berkah adalah merupakan Simpanan Suka Rela Anggota BMT yang penarikannya hanya dapat

dilakukan setelah jangka waktu tertentu menurut perjanjian antara pihak ke tiga dengan BMT.

1) Ketentuan Pembukaan Rekening

- a) Simpanan Berkah hanya dapat dilayani di BMT Taruna Sejahtera.
- b) Pembukaan rekening Simpanan Berkah dapat dilakukan dengan mengajukan permohonan tertulis disertai dengan bukti diri berupa KTP.
- c) Setiap pembukaan rekening diikuti dengan penyetoran uang simpanan.

2) Jenis Simpanan Berkah sesuai dengan jangka waktu dan besarnya bagi hasil

- a) Simpanan Berkah jangka waktu 1 bulan Nisbah 33,34% atau setara 12,00%.
- b) Simpanan Berkah jangka waktu 3 bulan Nisbah 33,34% atau setara 12,00%.
- c) Simpanan Berkah jangka waktu 6 bulan Nisbah 36,37% atau setara 13,20%.
- d) Simpanan Berkah jang waktu 12 bulan Nisbah 40,00% atau setara 14,40.

c. Simpanan Berkah dibayar dimuka (*Discounted*)

Adalah simpanan berkah yang bagi hasilnya di bayar di muka pada saat pembukaan rekening atau penyetoran Simpanan Berkah *Discounted*.

1) Bagi hasil Simpanan Berkah *Discounted* (dibayar dimuka) sesuai

dengan waktu dan besarnya bagi hasil:

- a) Jangka waktu 6 bulan Nisbah 36,37% atau setara 5,00%.
- b) Jangka waktu 12 bulan Nisbah 40,00% atau setara 10,00%.
- c) Jangka waktu 24 bulan Nisbah 40,00% atau setara 20,00%.
- d) Jangka waktu 36 bulan Nisbah 40,00% atau setara 30,00%.
- e) Jangka waktu 48 bulan Nisbah 40,00% atau setara 37,00%.

2) Simpanan Berkah *Discounted* tidak dapat diambil atau dicairkan sebelum berakhir jangka waktu.

3) Dalam keadaan darurat (biaya pengobatan, biaya pendidikan) Simpanan Berkah *Discounted* dapat dicairkan sebelum jatuh tempo jangka waktu setelah mendapat persetujuan dari pusat (ketua) dengan ketentuan jumlah yang akan dibayar sebesar nominal Simpanan Berkah *Discounted* dikurangi bagi hasil yang sudah dibayar.

4) Simpanan Berkah *Discounted* hanya dapat diambil atau dicairkan di kantor-kantor BMT dimana Simpanan Berkah dibuka atau disetorkan.

d. Pembiayaan murabahah

Pembiayaan murabahah adalah akad jual beli barang pada harga asal (harga perolehan) dengan tambahan keuntungan (*margin*) yang disepakati oleh kedua belah pihak (penjual dan pembeli) cara pembayaran dan jangka waktu disepakati bersama dapat secara angsuran murabahah dengan cara angsuran sering disebut *Bai' Bistaman Ajil* (BBA).

1) Rukun Murabahah:

- a) Pihak yang berakad (penjual dan pembeli).
- b) Objek yang diakadkan ( barang yang diperjual belikan).
- c) Sighat/akad (serah terima).

2) Kebijakan pembiayaan:

- a) Pembiayaan dapat diberikan sepanjang tidak bertentangan dengan prinsip syariah dan memiliki landasan syariah yang jelas.
- b) Pembiayaan harus didasarkan dengan prinsip hati-hati dan selalu memperhatikan:
  - Pembiayaan akan memberi manfaat pada yang menerima.
  - Diyakini bahwa pembiayaan dapat dibayar kembali sesuai dengan perjanjian.

3) Kebijakan mengenai jumlah pembiayaan harus memperhatikan hal-hal sbb:

- a) Pemanfaatan pembiayaan oleh calon nasabah.
- b) Kemampuan calon nasabah untuk membayar kewajiban.
- c) Likuiditas BMT dengan memperhatikan cadangan kas Primer dan Sekunder
- 4) Persyaratan umum pembiayaan:
  - a) Anggota atau calon anggota diwilayah jangkauan BMT.
  - b) Mempunyai usaha/penghasilan tetap.
  - c) Mempunyai simpanan aktif baik simpanan amanah maupun simpanan berkah yang sudah 1 bulan.
  - d) Tidak sedang menikmati pembayaran BMT.
  - e) Tidak memiliki tunggakan (pembiayaan bermasalahan).
  - f) Tidak pernah tersangkut masalah pidana.
  - g) Memiliki karakter dan moral yang baik.

## **B. Hasil Penelitian**

### **1. Karakteristik Responden**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap Konsumen pada **BMT Taruna Sejahtera Ungaran** dapat diketahui karakteristik dari responden dalam penelitian ini sebagai berikut:

#### **a. Jenis Kelamin Responden**

Berdasarkan jenis kelaminnya, maka responden dalam penelitian ini dapat diklasifikasikan sebagai berikut :

**Tabel 4.1.**  
**Klasifikasi Responden Menurut Jenis Kelamin**

| No.    | Jenis Kelamin | Jumlah Responden |            |
|--------|---------------|------------------|------------|
|        |               | Jumlah           | Persentase |
| 1.     | Laki-laki     | 35               | 38 %       |
| 2.     | Perempuan     | 57               | 62 %       |
| Jumlah |               | 92               | 100,00 %   |

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Tabel 4.1 di atas menunjukkan bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini berjenis kelamin Perempuan yaitu sebanyak 57 orang (62 %) sedangkan sisanya sebanyak 35 orang (38 %) adalah Laki-laki. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan di **BMT Taruna Sejahtera Ungaran** Adalah perempuan..

b. Umur Responden

Berdasarkan hasil tabulasi menurut umur, maka responden dalam penelitian ini dapat diklasifikasikan seperti pada tabel 4.2 di bawah :

**Tabel 4.2.**  
**Klasifikasi Responden Menurut Umur**

| No.    | Umur (Tahun)     | Jumlah Responden |            |
|--------|------------------|------------------|------------|
|        |                  | Jumlah           | Persentase |
| 1.     | 20- 25 Tahun     | 4                | 4,3 %      |
| 2.     | 26-30 tahun      | 8                | 8,7 %      |
| 3.     | 31-35 tahun      | 32               | 34,8 %     |
| 4.     | 36-40 tahun      | 29               | 31,5 %     |
| 5.     | 40 tahun ke atas | 19               | 20,7%      |
| Jumlah |                  | 92               | 100%       |

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Tabel 4.2 di atas menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini sebagian besar berumur antara 31 – 35 tahun yaitu sebanyak 32 orang (34,8 %), kemudian yang berumur antara 36-40 tahun sebanyak 29 orang (31,5 %) dan yang berumur 40 tahun ke atas sebanyak 19 orang (20,7%). Serta yang berumur 26-30 tahun sebanyak 8 orang (8,7%). Sedangkan sisanya sebanyak 4 orang (4,3 %) berumur antara 20-25 tahun.

c. Tingkat Pendidikan Responden

Berdasarkan pekerjaan responden, maka responden dalam penelitian ini dapat diklasifikasikan seperti pada tabel berikut :

**Tabel 4.3.**  
**Klasifikasi Responden Menurut Pendidikan Responden**

| No.    | Pekerjaan    | Jumlah Responden |            |
|--------|--------------|------------------|------------|
|        |              | Jumlah           | Persentase |
| 1.     | SMP          | 0                | 0%         |
| 2.     | SMA          | 2                | 2,2 %      |
| 3.     | Akademi      | 35               | 38,0 %     |
| 4.     | Sarjana      | 52               | 56,5 %     |
| 5.     | S1/ magister | 3                | 3,3 %      |
| Jumlah |              | 92               | 100%       |

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Tabel 4.3 di atas menunjukkan bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini berpendidikan sarjana yaitu sebanyak 52 orang (56,5%). Kemudian yang berpendidikan Akademi sebanyak 35 orang (38,0%) dan yang berpendidikan SMA sebanyak 2 orang

(2,2%). Sedangkan sisanya sebanyak 3 orang (3,3 %) berpendidikan S2 atau Magister.

## 2. Analisis Inferensial

Analisis inferensial adalah suatu analisa yang digunakan untuk menganalisa atau membuktikan variabel dengan pengujian hipotesis secara statistik yang meliputi estimasi dan pengujian hipotesis dan pengujian hipotesis yang berdasarkan suatu data atau sampel.

### a. Analisis korelasi

Analisis korelasi digunakan untuk mencari dua variabel baik secara parsial maupun simultan. Interpretasi nilai korelasi merujuk pada pendapat Imam Ghozali (2015) disajikan pada tabel 4.5 sebagai berikut

**Tabel 4.5**  
**Interpretasi Korelasi**

| Interval Koefisien                             | Interpretasi Korelasi       |
|--|-----------------------------|
| $0,000 < \text{Koefisien Korelasi} \leq 0,190$ | Sangat Rendah/lemah sekali  |
| $0,200 < \text{Koefisien Korelasi} \leq 0,390$ | Rendah/ lemah tapi pasti    |
| $0,400 < \text{Koefisien Korelasi} \leq 0,590$ | Sedang/cukup berarti        |
| $0,600 < \text{Koefisien Korelasi} \leq 0,790$ | Kuat/tinggi                 |
| $0,800 < \text{Koefisien Korelasi} \leq 1,000$ | Sangat Kuat/dpat diandalkan |

Sumber: Imam Ghozali, 2015)



Hasil perhitungan analisis korelasi dengan menggunakan perhitungan SPSS Versi 20.00 pada lampiran dan direkapitulasi dalam tabel 4.6 berikut:

**Tabel 4.6**  
**Koefisien Korelasi Sederhana**

|                       |                     | Correlations         |            |          |                           |
|-----------------------|---------------------|----------------------|------------|----------|---------------------------|
|                       |                     | BudayaOrgani<br>sasi | IklimKerja | Insentif | ProduktifitasK<br>aryawan |
| BudayaOrganisasi      | Pearson Correlation | 1                    | ,536**     | ,669**   | ,752**                    |
|                       | Sig. (2-tailed)     |                      | ,000       | ,000     | ,000                      |
|                       | N                   | 92                   | 92         | 92       | 92                        |
| IklimKerja            | Pearson Correlation | ,536**               | 1          | ,635**   | ,682**                    |
|                       | Sig. (2-tailed)     | ,000                 |            | ,000     | ,000                      |
|                       | N                   | 92                   | 92         | 92       | 92                        |
| Insentif              | Pearson Correlation | ,669**               | ,635**     | 1        | ,629**                    |
|                       | Sig. (2-tailed)     | ,000                 | ,000       |          | ,000                      |
|                       | N                   | 92                   | 92         | 92       | 92                        |
| ProduktifitasKaryawan | Pearson Correlation | ,752**               | ,682**     | ,629**   | 1                         |
|                       | Sig. (2-tailed)     | ,000                 | ,000       | ,000     |                           |
|                       | N                   | 92                   | 92         | 92       | 92                        |

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

### 1) Analisis Korelasi Sederhana

Analisis korelasi sederhana digunakan untuk mencari hubungan dua variabel secara parsial. Pengukuran korelasi untuk pengukuran Budaya Organisasi (X1), dengan Produktifitas Kerja (Y), pengukuran korelasi untuk Iklim Kerja (X2) dengan Produktifitas Kerja (Y), pengukuran korelasi untuk variabel Insentif (X3) dengan dengan Produktifitas Kerja (Y), dihitung dengan bantuan kerja program SPSS Versi 20.0 hingga diperoleh hasil sebagai berikut:

#### a) Hubungan variabel Budaya Organisasi (X1) dengan Produktifitas Kerja (Y).

Berdasarkan tabel 4.6 terlihat variabel Budaya Organisasi dan Produktifitas Kerja mempunyai hubungan positive (r hitung = 0,752) dengan signifikansi =5%. Hal ini berarti hubungan antara

variabel Budaya Organisasi dan Produktifitas Kerja dalam kategori Kuat/ Tinggi, dilihat dari tabel 4.5 interpretasi nilai koefisien korelasi yaitu antara  $0,600 < \text{Koefisien Korelasi} < 0,790$ .

**b) Hubungan antara variabel Iklim Kerja (X2) dengan dengan Produktifitas Kerja (Y).**

Berdasarkan tabel 4.6 terlihat variabel Iklim Kerja dan Produktifitas Kerja mempunyai hubungan positif ( $r$  hitung =  $0,682$ ) dengan signifikansi =  $5\%$ . Hal ini berarti hubungan antara variabel Iklim Kerja dengan Produktifitas Kerja dalam kategori kuat / tinggi, dilihat dari tabel 4.5 interpretasi nilai koefisien korelasi yaitu antara  $0,600 < \text{Koefisien Korelasi} < 0,790$ .

**c) Hubungan antara variabel Insentif (X3) dengan Produktifitas Kerja (Y).**

Berdasarkan tabel 4.6 terlihat variabel Insentif dan Produktifitas Kerja mempunyai hubungan positif ( $r$  hitung =  $0,629$ ) dengan signifikansi =  $5\%$ . Hal ini berarti hubungan antara variabel Insentif dengan Produktifitas Kerja dalam kategori kuat/tinggi, dilihat dari tabel 4.5 interpretasi nilai koefisien korelasi yaitu antara  $0,600 < \text{Koefisien Korelasi} < 0,790$ .

**2) Analisis Korelasi Berganda**

Analisis korelasi berganda adalah analisis yang digunakan untuk mencari hubungan dari beberapa variabel independen (X), dan satu variabel dependen (Y). Dalam penelitian ini korelasi berganda

digunakan untuk mencari variabel Budaya Organisasi (X1), Iklim Kerja (X2), Insentif (X3) dengan Produktifitas Kerja (Y), secara simultan / bersama-sama.

Hasil perhitungan analisis korelasi berganda dengan menggunakan perhitungan SPSS Versi 20.00 pada lampiran dan disajikan dalam tabel 4.7 berikut:

**Tabel 4.7.**  
**Hasil Perhitungan korelasi berganda**  
Model Summary<sup>b</sup>

| 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     | .822 <sup>a</sup> | .675     | .664              | 2,64954                    | .675              | 61,008   | 3   | 88  | .000          | 2,247         |

a. Predictors: (Constant), Insentif, IklimKerja, BudayaOrganisasi

b. Dependent Variable: ProduktifitasKaryawan

Dari tabel 4.7 di peroleh Hasil perhitungan koefisien berganda diperoleh hasil sebesar 0,822 dan =0,000. Hal ini berarti hubungan antara variabel Budaya Organisasi , Iklim Kerja dan Insentif dengan Produktifitas Kerja dalam kategori Sangat Kuat/dapat diandalkan, dilihat dari tabel interpretasi nilai koefisien korelasi yaitu antara  $0,800 < \text{Koefisien Korelasi} < 1,000$ .

#### **b. Analisis Regresi**

Analisis regresi digunakan untuk mencari pengaruh variabel baik secara parsial maupun simultan.

## 1) Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis Regresi Linier Sederhana digunakan untuk mengetahui Budaya Organisasi, Iklim Kerja, Insentif secara parsial terhadap Produktifitas Kerja. hasil perhitungan analisis regresi sederhana dengan menggunakan program SPSS Versi 20.00 pada lampiran dan direkapitulasi dalam tabel 4.8 berikut:

**Tabel 4.8**  
**Koefisien Regresi Linier Sederhana**

| Variabel          | Konstanta | Koefisien |
|-------------------|-----------|-----------|
| Budaya Organisasi | 2,583     | 0,934     |
| Iklim Kerja       | 20,889    | 0,529     |
| Insentif          | 18,015    | 0,591     |

Sumber : Data Primer diolah, 2019

- a) Pengaruh Variabel Budaya Organisasi (X1) dengan Produktifitas Kerja (Y)

Berdasarkan tabel 4.8 dapat ditulis persamaan regresi yang diperoleh adalah :

$$Y=2,583+ 0,934X1$$

Berdasarkan model regresi diatas terlihat bahwa koefisien regresi untuk variabel Budaya Organisasi sebesar 0,934 dan bertanda positif. Hal ini berarti ada pengaruh positif antara variabel Budaya Organisasi terhadap Produktifitas Kerja . Dengan demikian jika Budaya Organisasi mempunyai kenaikan 1% maka Produktifitas Kerja akan meningkat 0,934% juga.

- b) Pengaruh Variabel Iklim Kerja(X2) dengan Produktifitas Kerja (Y)

Berdasarkan tabel 4.8 dapat ditulis persamaan regresi yang diperoleh adalah :

$$Y=20,889+ 0,529 X2$$

Berdasarkan model regresi diatas terlihat bahwa koefisien regresi untuk variabel Iklim Kerja sebesar 0,529 dan bertanda positif. Hal ini berarti ada pengaruh positif antara variabel Iklim Kerja terhadap Produktifitas Kerja . Dengan demikian jika Iklim Kerja mempunyai kenaikan 1% maka Produktifitas Kerja akan meningkat 0,529 % juga.

- c) Pengaruh variabel Insentif (X3) dengan Produktifitas Kerja (Y)

Berdasarkan tabel 4.8 dapat ditulis persamaan regresi yang diperoleh adalah :

$$Y=18,015+ 0,591X3$$

Berdasarkan model regresi diatas terlihat bahwa koefisien regresi untuk Insentif sebesar 0,591 dan bertanda positif. Hal ini berarti ada pengaruh positif antara variabel Insentif terhadap Produktifitas Kerja . Dengan demikian jika Insentif mempunyai kenaikan 1% maka Produktifitas Kerja akan meningkat 0,591% juga.

## 2) Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi Linier Berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi, Iklim Kerja, Insentif secara bersama-sama terhadap Produktifitas Kerja. hasil perhitungan analisis regresi sederhana dengan menggunakan program SPSS Versi 20.0 pada lampiran dan direkapitulasi dalam tabel 4.9 berikut:

**Tabel 4.9**  
**Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

| Model |                  | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. | Collinearity Statistics |       |
|-------|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
|       |                  | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      | Tolerance               | VIF   |
| 1     | (Constant)       | 1,531                       | 3,171      |                           | ,483  | ,630 |                         |       |
|       | BudayaOrganisasi | ,650                        | ,103       | ,523                      | 6,281 | ,000 | ,532                    | 1,880 |
|       | IklimKerja       | ,291                        | ,062       | ,376                      | 4,694 | ,000 | ,575                    | 1,740 |
|       | Insentif         | ,038                        | ,085       | ,040                      | ,445  | ,658 | ,446                    | 2,242 |

a. Dependent Variabel : ProduktifitasKaryawan

Adapun hasil dari tabel 4.9 sesuai hasil SPSS 20.00 di atas adalah sebagai berikut;

Keterangan :

|                    |          |
|--------------------|----------|
| Konstanta =        | 1,531    |
| R                  | = 0,822  |
| R <sup>2</sup>     | = 0,675  |
| Adj R <sup>2</sup> | = 0,664  |
| F hitung           | = 61,008 |
| N                  | = 92     |

Berdasarkan tabel 4.9 tersebut maka persamaan regresi yang mencerminkan pengaruh antara variabel-variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = 1,531 + 0,650X_1 + 0,291X_2 + 0,038X_3 + e$$

Keterangan :

|                |                       |
|----------------|-----------------------|
| Y              | = Produktifitas Kerja |
| X <sub>1</sub> | = Budaya Organisasi   |
| X <sub>2</sub> | = Iklim Kerja         |
| X <sub>3</sub> | = Insentif            |

Persamaan diatas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- a) Nilai koefisien regresi untuk variabel Budaya Organisasi (X<sub>1</sub>) adalah sebesar 0,650 Hal ini menunjukkan ada pengaruh negatif antara variabel Budaya Organisasi terhadap Produktifitas Kerja .

Dengan demikian jika Budaya Organisasi mempunyai kenaikan 1% maka Produktifitas Kerja akan naik 0,650% juga.

- b) Nilai koefisien regresi untuk variabel Iklim Kerja (X2) adalah sebesar 0,291 Hal ini menunjukkan ada pengaruh positif antara variabel Iklim Kerja terhadap Produktifitas Kerja . Dengan demikian jika Iklim Kerja karyawan mempunyai kenaikan 1% maka Produktifitas Kerja akan meningkat 0,291% juga.
- c) Nilai koefisien regresi untuk variabel Insentif (X3) adalah sebesar 0.038. Hal ini menunjukkan ada pengaruh positif antara variabel Insentif terhadap Produktifitas Kerja. Dengan demikian jika Insentif mempunyai kenaikan 1% maka Produktifitas Kerja akan meningkat 0.038% juga.

### 3) Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk menjelaskan kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai koefisien determinasi antara nol sampai satu. Nilai koefisien determinasi yang mendekati 1 berarti variabel bebas memberikan hampir seluruh informasi yang dibutuhkan untuk memperbaiki variabel terikat.

Hasil perhitungan nilai koefisien korelasi (R) dan nilai koefisien determinasi (Adj.R2) dengan menggunakan program SPSS Versi 20.00 pada lampiran dan direkapitulasi dalam tabel 4.10 berikut:



**Tabel 4.10**

**Koefisien R hitung dan Determinasi (Adj R<sup>2</sup>)**

**Model Summary<sup>b</sup>**

| 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     | ,822 <sup>a</sup> | ,675     | ,664              | 2,64954                    | ,675              | 61,008   | 3   | 88  | ,000          | 2,247         |

a. Predictors: (Constant), Insentif, Iklim Kerja, Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Produktifitas Karyawan

Sumber: Data primer di olah, 2019

Tabel 4.10 juga menunjukkan besarnya nilai determinasi (Adj.R<sup>2</sup>) hasil hitung dalah sebesar 0,664. Nilai tersebut menunjukkan bahwa ketiga variabel bebas dalam penelitian ini mampu menjelaskan varian variabel terikatnya sebesar 66,4% dimana sisanya yaitu sebesar 33,6% dijelaskan oleh faktor lain diluar penelitian ini.

#### **4) Uji Hipotesis**

a) Uji t (Pengujian hipotesis secara parsial)

Berdasarkan hasil olah data dengan program SPSS 20.00 pada lampiran diperoleh hasil uji t sebagai berikut :

**Tabel 4.11**  
**Uji Hipotesis Parsial (Uji T)**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. | Collinearity Statistics |       |
|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
|                  | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      | Tolerance               | VIF   |
| 1 (Constant)     | 1,531                       | 3,171      |                           | ,483  | ,630 |                         |       |
| BudayaOrganisasi | ,650                        | ,103       | ,523                      | 6,281 | ,000 | ,532                    | 1,880 |
| IklimKerja       | ,291                        | ,062       | ,376                      | 4,694 | ,000 | ,575                    | 1,740 |
| Insentif         | ,038                        | ,085       | ,040                      | ,445  | ,658 | ,446                    | 2,242 |

a. Dependent Variabel : ProduktifitasKaryawan

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh Budaya Organisasi (X1), Iklim Kerja (X2), Insentif (X3) secara parsial terhadap Produktifitas Kerja (Y).

1) Pengujian Hipotesis antara variabel Budaya Organisasi (X1) terhadap Produktifitas Kerja (Y).

(1)  $H_0$  :  $p=0$ ; Tidak ada pengaruh antara Budaya Organisasi (X1) terhadap Produktifitas Kerja (Y).

(2)  $H_a$  :  $p>0$ ; ada pengaruh antara Budaya Organisasi (X1) terhadap Produktifitas Kerja (Y).

Kriteria yang digunakan dalam pengujian hipotesis adalah

(1) Derajat kebebasan (df)=n-k

$$(df) = 92-3 = 89$$

(2) Taraf nyata ( $\alpha$ ) : 0,05

(3) T tabel = 1,986

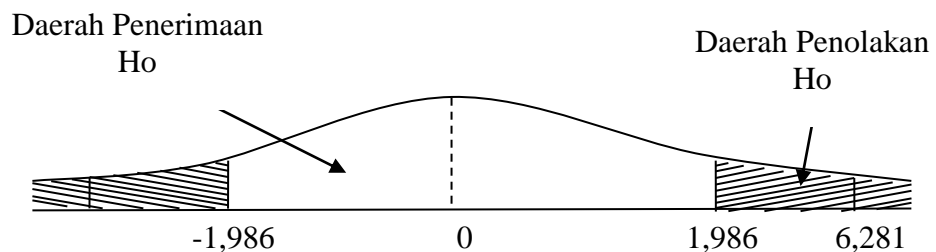
(4) t hitung: 6,281

(5) Apabila t hitung  $>$  t tabel maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, berarti ada pengaruh antara Budaya Organisasi (X1) terhadap Produktifitas Kerja (Y).

(6) Apabila t hitung  $<$  t tabel maka  $H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima, berarti tidak ada pengaruh antara Budaya Organisasi (X1) terhadap Produktifitas Kerja (Y).

(7) Grafik pengujian hipotesis

**Gambar 4.2**  
**Uji t Variabel Budaya Organisasi**



Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh t hitung (6,281)  $>$  t tabel (1,986) sehingga t hitung terletak pada daerah Penerimaan  $H_a$  atau didaerah Penolakan  $H_0$ , maka  $H_a$  diterima artinya terdapat pengaruh antara Budaya Organisasi (X1) terhadap Produktifitas Kerja (Y).

2) Penguji Hipotesis antara variabel Iklim Kerja (X2) terhadap Produktifitas Kerja (Y).

(1)  $H_0 : p=0$ ; Tidak ada pengaruh antara Iklim Kerja (X2) terhadap Produktifitas Kerja (Y).

(2)  $H_a : p>0$ ; ada pengaruh antara Iklim Kerja (X2) terhadap Produktifitas Kerja (Y).

Kriteria yang digunakan dalam pengujian hipotesis adalah

(1) Derajat kebebasan (df)=n-k

$$(df) = 92-3 = 89$$

(2) Taraf nyata ( $\alpha$ ) :0,05

(3) t tabel= 1,986

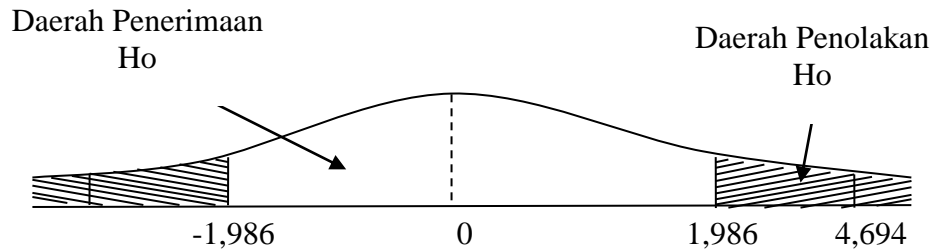
(4) t hitung: 4,694

(5) Apabila t hitung > t tabel maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, berarti ada pengaruh antara Iklim Kerja (X2) terhadap Produktifitas Kerja (Y).

(6) Apabila t hitung < t tabel maka  $H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima, berarti tidak ada pengaruh antara Iklim Kerja (X2) terhadap Produktifitas Kerja (Y).

(7) Grafik pengujian hipotesis

**Gambar 4.3**  
**Uji t Variabel Iklim Kerja**



Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh  $t$  hitung ( $4,694$ )  $>$   $t$  tabel ( $1,986$ ) sehingga  $t$  hitung terletak pada daerah penolakan  $H_0$  atau didaerah penerimaan  $H_a$ , maka  $H_a$  diterima artinya terdapat pengaruh positif antara Iklim Kerja ( $X_2$ ) terhadap Produktifitas Kerja ( $Y$ ).

3) penguji Hipotesis antara Insentif ( $X_3$ ) terhadap variabel Produktifitas Kerja ( $Y$ ).

(1)  $H_0 : p=0$ ; Tidak ada pengaruh antara Insentif ( $X_3$ ) terhadap Produktifitas Kerja ( $Y$ ).

(2)  $H_a : p>0$ ; ada pengaruh antara Insentif ( $X_3$ ) terhadap Produktifitas Kerja ( $Y$ ).

Kriteria yang digunakan dalam pengujian hipotesis adalah

(1) Derajat kebebasan  $(df)=n-k$

$$(df) = 92-3 = 89$$

(2) Taraf nyata  $(\alpha) : 0,05$

(3)  $t$  tabel = 1,986

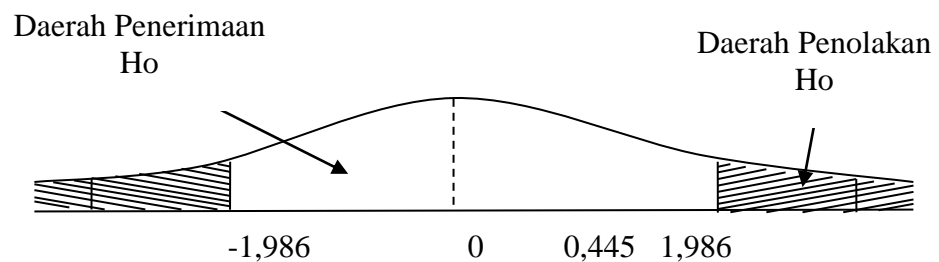
(4)  $t$  hitung: 0,445

(5) Apabila  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak, berarti ada pengaruh antara Insentif (X3) terhadap Produktifitas Kerja (Y).

(6) Apabila  $t$  hitung  $<$   $t$  tabel maka  $H_a$  ditolak dan  $H_o$  diterima, berarti tidak ada pengaruh antara Insentif (X3) terhadap Produktifitas Kerja (Y).

(7) Grafik pengujian hipotesis

**Gambar 4.4**  
**Uji t Variabel Insentif**



Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh  $t$  hitung (0,445)  $<$   $t$  tabel (1,986) sehingga  $t$  hitung terletak pada daerah penerimaan  $H_o$  atau didaerah penolakan  $H_a$ , maka  $H_o$  diterima artinya terdapat tidak ada pengaruh antara Insentif (X3) terhadap Produktifitas Kerja (Y).

2.) Uji F (Penguji hipotesis secara simultan)

Hasil Olah data dengan program SPSS versi 20.00 pada lampiran. Uji F diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 4.12**  
**Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)**

| ANOVA <sup>a</sup> |            |                |    |             |        |                   |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model              |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
| 1                  | Regression | 1284,843       | 3  | 428,281     | 61,008 | ,000 <sup>b</sup> |
|                    | Residual   | 617,766        | 88 | 7,020       |        |                   |
|                    | Total      | 1902,609       | 91 |             |        |                   |

a. Dependent Variabel : ProduktifitasKaryawan

b. Predictors: (Constant), Insentif, IklimKerja, BudayaOrganisasi

Uji F digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh Budaya Organisasi (X1), Iklim Kerja (X2), Insentif (X3) secara simultan/ bersama-sama terhadap Produktifitas Kerja (Y). Hipotesis yang digunakan :

(a)  $H_0 : B=0$ ; Tidak ada pengaruh antara Budaya Organisasi (X1) Iklim Kerja (X2) dan Insentif (X3) secara bersama-sama terhadap Produktifitas Kerja (Y).

(b)  $H_a : B>0$ ; ada pengaruh antara Budaya Organisasi (X1) Iklim Kerja (X2) dan Insentif (X3) secara bersama-sama terhadap Produktifitas Kerja (Y).

Kriteria yang digunakan dalam pengujian hipotesis adalah

a) Derajat kebebasan ( $df_2$ ) =  $n - k - 1$

$$(df2) = 92 - 3 - 1 = 88$$

b) Taraf nyata ( $\alpha$ ) : 0,05

c) F tabel = 2,710

F hitung = 61,008

d) Uji Sisi kanan

Apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak, berarti ada pengaruh antara Budaya Organisasi (X1) Iklim Kerja (X2) dan Insentif (X3) secara bersama-sama terhadap Produktifitas Kerja (Y).

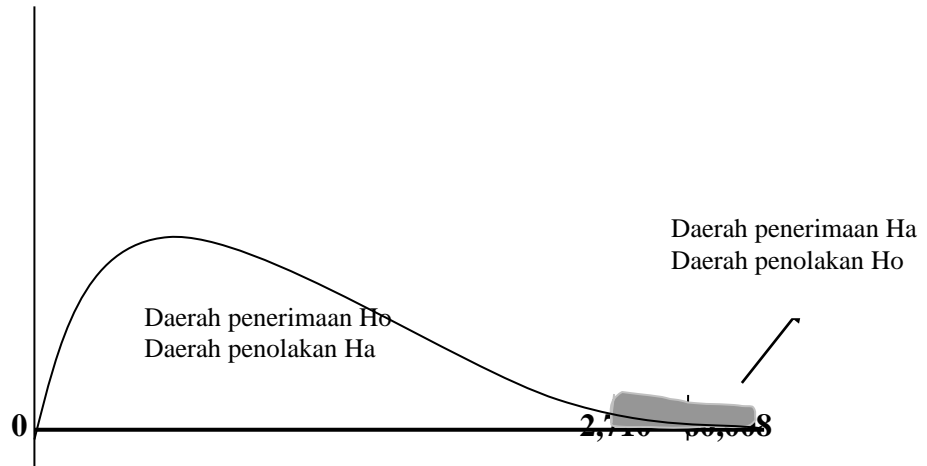
Apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka  $H_a$  ditolak dan  $H_o$  diterima, berarti tidak ada pengaruh antara Budaya Organisasi (X1) Iklim Kerja (X2) dan Insentif (X3) secara bersama-sama terhadap Produktifitas Kerja (Y).



e) Grafik pengujian hipotesis

**Gambar 4.5**

**Uji Signifikansi F (pengujian hipotesis secara Simultan)**



Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh F hitung (61,008) > F tabel (2,710) sehingga F hitung terletak pada daerah penolakan Ho atau di daerah penerimaan Ha, maka Ha diterima artinya terdapat pengaruh secara bersama-sama antara Budaya Organisasi (X1) Iklim Kerja (X2) dan Insentif (X3) secara bersama-sama terhadap Produktifitas Kerja (Y).

**C. PEMBAHASAN**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh antara variabel Budaya Organisasi terhadap Produktifitas Kerja BMT Taruna Sejahtera Ungaran. Ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,752 nilai koefisien regresi sebesar 0,650 dan nilai t hitung (6,281) > t tabel (1,986) serta sign 0,000, dengan demikian Ha diterima maka Ho ditolak artinya terdapat pengaruh signifikan antara Budaya Organisasi terhadap produktifitas kerja karyawan BMT Taruna Sejahtera Ungaran. Hasil penelitian

menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap Produktifitas Kerja BMT Taruna Sejahtera Ungaran. Hal tersebut menunjukkan bahwa Budaya yang diterapkan di organisasi BMT Taruna Sejahtera Ungaran telah mempengaruhi karyawan untuk lebih giat dalam bekerja dan produktif. Hasil Penelitian tersebut di atas sejalan dengan teori yang mengungkapkan bahwa Permasalahan kunci dalam peningkatan produktivitas adalah membangun budaya organisasi yang mendorong timbulnya sikap hidup dan perilaku yang produktif. Logikanya apabila budaya organisasi positif maka itu akan mendorong ke arah etos kerja yang produktif sehingga produktivitas meningkat. Bahkan Stephen P. Robbins (2010) menekankan bahwa "kepuasan karyawan dan kinerja karyawan yang berkaitan dengan produktivitas kerja karyawan turut dipengaruhi oleh budaya organisasi".

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif antara variabel Iklim Kerja terhadap Produktifitas Kerja BMT Taruna Sejahtera Ungaran. Ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,682, nilai koefisien regresi sebesar 0,291 dan nilai t hitung (4,694) > t tabel (1,986) serta sign 0,000, dengan demikian  $H_0$  ditolak maka  $H_a$  diterima artinya terdapat pengaruh positif signifikan antara iklim kerja terhadap Produktifitas Kerja Karyawan BMT Taruna Sejahtera Ungaran. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin bagus Iklim Kerja Karyawan BMT Taruna Sejahtera Ungaran juga akan diikuti dengan meningkatnya produktifitas kerja karyawan yang ada di BMT Taruna Sejahtera Ungaran. Hasil penelitian tersebut di atas sesuai dengan pendapat yang dikemukakan Iklim kerja berada pada tingkat

individu dan organisasi, disaat iklim kerja masuk pada tatanan individu, maka hal ini disebut iklim psikologikal (psychological climate) sedangkan apabila penilaian terhadap iklim tersebut telah dirasakan oleh banyak individu di dalam sebuah organisasi maka akan disebut iklim kerja organisasional. Berbagai macam definisi tentang iklim kerja dapat menjadi pemahaman bahwa iklim kerja erat kaitannya dengan tiga hal: lingkungan internal organisasi, individu dalam organisasi, dan karakteristik khas antara satu organisasi dengan organisasi lainnya (Siswanto, 2012).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh antara variabel Insentif terhadap Produktifitas Kerja Karyawan BMT Taruna Sejahtera Semarang. Ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,629 nilai koefisien regresi sebesar 0,038 dan nilai t hitung  $(0,445) < t$  tabel  $(1,986)$  serta sign 0,658, dengan demikian  $H_a$  di tolak dan  $H_o$  di terima artinya tidak terdapat pengaruh antara Insentif terhadap Produktifitas Kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel tidak Insentif mempengaruhi Produktifitas Kerja karyawan BMT Taruna Sejahtera Ungaran karena kebanyakan dari karyawan bekerja tidak terlalu mengejar insentif namun mendapatkan gaji pokok saja sudah puas, hal tersebut dapat menjadi pertimbangan bagi BMT Taruna Sejahtera Ungaran, untuk memformulasikan selain insentif yang daapt memacu produktifitas kerja karyawan. Hasil penelitian di atas bersebrangan dengan pendapat Panggabean (2010) menjelaskan “Tujuan insentif adalah memberikan tanggungjawab dan dorongan kepada karyawan. Insentif menjamin bahwa

karyawan akan mengerahkan usahanya untuk mencapai tujuan organisasi dan meningkatkan produktivitas kerja individu maupun kelompok.”

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif antara variabel Budaya Organisasi, Iklim Kerja, dan Insentif terhadap Produktifitas Kerja BMT Taruna Sejahtera Ungaran. Hal ini Ditunjukkan dengan nilai nilai F hitung (60, 008) > F tabel (2,710) dan signifikansi 0,000 dengan demikian Ho ditolak maka Ha diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan Budaya Organisasi, Iklim Kerja, dan Insentif terhadap Produktifitas Kerja BMT taruna Sejahtera Ungaran. Hal tersebut sesuai dengan teori yang ada pada umumnya bahwa, perusahaan yang memiliki budaya organisasi yang baik, iklim kerja yang kondusif dan mampu amemberikan insentif yang cukup memotivasi,, maka berbanding lurus dengan peningkatan produktifitas kerja karyawan pada perusahaan tersebut. Hal ini sejalan dengan pendapat yang mengemukakan bahwa produktivitas kerja pegawai yang pada prinsipnya tidak dapat dipisahkan antara satu dengan yang lainnya, karena penempatan merupakan salah satu cara dalam pembinaan pegawai dari segi kemanusiaan dan keahlian agar pegawai dapat meningkatkan produktivitas kerja yang optimal, sehingga benar-benar dapat berfungsi sebagai penghasil kerja yang tepat guna dan hasil guna sesuai dengan tujuan yang dikehendaki tercapai.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Dari penjabaran dan pembahasan hasil penelitian maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut;

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh antara variabel Budaya Organisasi terhadap Produktifitas Kerja BMT Taruna Sejahtera Ungaran. Ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,752 nilai koefisien regresi sebesar 0,650 dan nilai t hitung (6,281) > t tabel (1,986) serta sign 0,000, dengan demikian  $H_a$  diterima maka  $H_0$  ditolak artinya terdapat pengaruh signifikan antara Budaya Organisasi terhadap produktifitas kerja karyawan BMT Taruna Sejahtera Ungaran. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap Produktifitas Kerja BMT Taruna Sejahtera Ungaran. Hal tersebut menunjukkan bahwa Budaya yang diterapkan di organisasi BMT Taruna Sejahtera Ungaran telah mempengaruhi karyawan untuk lebih giat dalam bekerja dan produktif.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif antara variabel Iklim Kerja terhadap Produktifitas Kerja BMT Taruna Sejahtera Ungaran. Ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,682, nilai koefisien regresi sebesar 0,291 dan nilai t hitung (4,694) > t tabel (1,986) serta sign 0,000, dengan demikian  $H_0$  ditolak maka  $H_a$  diterima artinya terdapat pengaruh positif signifikan antara iklim kerja terhadap Produktifitas Kerja Karyawan BMT Taruna Sejahtera Ungaran. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin bagus Iklim Kerja Karyawan BMT Taruna Sejahtera Ungaran juga akan diikuti dengan meningkatnya produktifitas kerja karyawan yang ada di BMT Taruna Sejahtera Ungaran.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh antara variabel Insentif terhadap Produktifitas Kerja Karyawan BMT Taruna Sejahtera Semarang. Ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,629 nilai koefisien regresi sebesar 0,038 dan nilai t hitung (0,445) < t tabel (1,986)

serta sign 0,658, dengan demikian  $H_a$  di tolak dan  $H_o$  di terima artinya tidak terdapat pengaruh antara Insentif terhadap Produktifitas Kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Insentif tidak mempengaruhi Produktifitas Kerja karyawan BMT Taruna Sejahtera Ungaran karena kebanyakan dari karyawan bekerja tidak terlalu mengejar insentif namun mendapatkan gaji pokok saja sudah puas, hal tersebut dapat menjadi pertimbangan bagi BMT Taruna Sejahtera Ungaran, untuk memformulasikan selain insentif yang daapt memacu produktifitas kerja karyawan.

4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif antara variabel Budaya Organisasi, Iklim Kerja, dan Insentif terhadap Produktifitas Kerja BMT Taruna Sejahtera Ungaran. Hal ini Ditunjukkan dengan nilai nilai F hitung  $(60,008) > F$  tabel  $(2,710)$  dan signifikansi 0,000 dengan demikian  $H_o$  ditolak maka  $H_a$  diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan Budaya Organisasi, Iklim Kerja, dan Insentif terhadap Produktifitas Kerja BMT taruna Sejahtera Ungaran.

## **B. Saran**

1. BMT taruna Sejahtera diharapkan menerapkan budaya-budaya organisasi yang telah terbangun dengan baik dan menciptakan budaya-budaya baru yang tentunya selaras dengan tujuan yang akan dicapai BMT taruna Sejahtera Ungaran sesuai Visi dan Misinya.

2. Diharapkan iklim Kerja yang diterapkan di BMT Taruna Sejahtera Ungaran, mampu mendongkrak produktifitas kerja karyawan dengan menerapkan pola-pola yang kompetitif dan adil.
3. BMT taruna Sejahtera Ungaran hendaknya memformulasikan penghargaan tidak melulu berupa materi atau pemberian insentif berupa uang tapi lebih kepada jenjang karier dan insentif yang berupa penghargaan non fisik.
4. Perlunya dorongan motivasi yang tidak cukup hanya sampai pada kerja yang rutinitas dan bisa-biasa saja, namun perlunya motivasi yang lebih dari sekedar insentif agar mampu mendorong produktifitas kerja karyawan BMT taruna Sejahtera Ungaran.

## DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. 2012. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Anis, M; Nandiroh, S; & Supriyanto, A. (2007). Usaha Peningkatan Produktivitas dengan Productivity Evaluation Tree (PET) Models. *Jurnal Ilmiah Teknik Industri*, 5, 3, 106-112. [http://eprints.ums.ac.id/816/1/jiti0503\\_02-OK.pdf](http://eprints.ums.ac.id/816/1/jiti0503_02-OK.pdf). Diakses tanggal 2 April 2010.
- Anoraga, P. (2005). *Psikologi Kerja*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. (2013). *Prosedur Penelitian Teori dan Praktek*. Jakarta. Rineka Cipta.
- Aristo Ongi (2015); *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Nusa Halmahera Minerals Di Kab. Halmahera Utara. Jurnal Ekonomi*
- Bergman, Michael and Jan-Erik Lane. 1990. Public policy in a principal-agent framework. *Journal of Theoretical Politics* 2(3): 339-352.
- Darma, Agus, 1995, *Manajemen personalia*, Erlangga, Jakarta
- Davis, Keith, dan Newstorm. 1996. **Perilaku Dalam Organisasi**. Edisi Tujuh. Jakarta: Erlangga.
- Diviani, Gracetiara Mera 2015. “ Analisis Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi( Studi Pada Karyawan Perusahaan Air Minum Kabupaten Jepara)”. *Skripsi*. Semarang: Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Diponegoro
- Eviyan Ihsani<sup>1</sup>, Karma Syarif, SE., MM.2, Yetty Husnul Hayati, SE., MM.3, 2017 ; Hubungan budaya organisasi dengan Produktivitas kerja karyawan pada PT. Mitra konservasi indonesia (cico resort). *Jurnal ekonomi*.
- Ghozali, Imam. 2015. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS19*, Bandung: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- H. Malayu, Hasibuan, 1990. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Toko Gunung Agung.



- H. Malayu, Hasibuan, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Toko Gunung Agung.
- Hasibuan, Malayu, S.P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT. Bumi Aksara. CCIA
- Husein Umar, 2005, “Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis”, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- I Gusti Made Karmawan ; Winanti ; Sugiarto Hartono, 2014; Pengaruh Iklim Kerja, Kompensasi, Dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Pada Stmik Dharma Putra. Jurnal Ekonomi
- Justine T. Sirait, 2006, *Memahami Aspek-aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*, PT Grasindo, Jakarta.
- Klingner, Donald E. and Nalbandian, John. (2009). *Publik Personel Management: Contects And Strategies*, prentice-hal, Inc, Englewood cliffs, New Jersey.
- Litwin GH, Stringer RA Jr. 1968. *Motivation and organizational climate*. Boston: Harvard University Press.
- Lussier (2005: *Human Relation in Otrganizations; Aplication and skills building*, 6th New York.
- Marwansyah. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Bandung. CV Pustaka Setia.
- Muchdarsya, Sinungan 1997. *Produktivitas, Apa dan Bagaimana*. Bandung : Aksara Baru
- Nanawi, Hadari dan Martini, Mimi, 1994. *Penelitian Terapan*. Yogyakarta : Gajah Mada University Press
- Ndraha, Taliziduhu. (2003). Budaya Organisasi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Panggabean, S. Mutiara. 2002. *Manajemen SumberDayaManusia*. Bogor : Ghalia Indonesia
- Rasyid Rachman, 2013; Pengaruh insentif terhadap produktivitas kerja karyawan pada p.t. Bosowa berlian motor di Kota Sungguminasa Gowa
- Rusli Syarif. 1991. *produktivitas*. Penerbit Angkasa, Bandung.
- Sadili, Samsudin. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Pustaka Setia.

- Sarwoto. 2010. *Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Sedarmayanti, M.Pd. APU. 2009. *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Bandung : Mandar Maju
- Siagian, Sondang P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Rineka Cipta.
- Simamora, Henry, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi III*, Aditya Media, Yogyakarta.
- Siswanto sasro hadiwiryo, 2012; *Manajemen tenaga kerja indonesia pendekatan administrasi dan operasional*; jakarta; PT> Bhumi Aksara
- Stephen P. Robbin (2006; *Perilaku organisasi*; Jakarta; PT Indek Kelompok Gramedia
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Wirawan, 2015. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi, dan Penelitian)*. Jakarta: Salemba Empat

Ungaran, ..... 2020

**Kepada Yth.**

**Bapak/ibu/saudara/i**

**Karyawan BMT Taruna Sejahtera Ungaran**

**Di**

**tempat.**

**Dengan hormat,**

Dalam rangka menyelesaikan tugas skripsi, saya mengadakan penelitian dengan judul **“PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, IKLIM KERJA, DAN INSENTIF TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA BMT TARUNA SEJAHTERA UNGARAN”**. Penyusunan skripsi ini merupakan tugas akhir untuk meraih gelar sarjana (S1) pada Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman GUPPI Undaris Ungaran.

Untuk mendapatkan data yang diperlukan, saya memohon bantuan dan kesediaan Bapak/ibu/saudara/i untuk mengisi daftar pertanyaan yang kami ajukan. Identitas Bapak/ibu/saudara/i kami jaga dan jamin kerahasiaannya. Setiap jawaban yang diberikan merupakan bantuan bagi penelitian saya. Untuk bantuan tersebut saya mengucapkan terimakasih dan penghargaan setinggi-tingginya kepada Bapak/ibu/saudara/i.

**Atas perhatian dan kesediaannya, saya mengucapkan terimakasih.**

**Hormat saya,**

**(Sulimin)**

## KUESIONER

### IDENTITAS RESPONDEN

Nama : \_\_\_\_\_

Alamat : \_\_\_\_\_

Umur :  20 -25 tahun  35 – 40 tahun  
 26 – 30 tahun  40 tahun ke atas  
 31-35 tahun

Pendidikan :  Tidak tamat SD  Tamat SMA  
 Tamat SD  Tamat perguruan tinggi  
 Tamat SMP  Pasca sar jana

Jabatan : \_\_\_\_\_

Tempat Tugas : \_\_\_\_\_

Petunjuk pengisian:

Pendapat dapat dinyatakan dengan memilih salah satu jawaban dengan memberikan tanda (√) pada pertanyaan yang tersedia:

SS = Sangat Setuju (5)  
S = Setuju (4)  
N = Netral (3)  
TS = Tidak setuju (2)  
STS= Sangat Tidak Setuju (1)

## DAFTAR PERTANYAAN

### a. Budaya Organisasi

| No  | Pertanyaan   | SS | S | N | TS | STS |
|-----|--|----|---|---|----|-----|
| 1.  | Karyawan berani mengambil resiko dan berinovasi dalam pekerjaan demi mendapatkan hasil yang memuaskan.   |    |   |   |    |     |
| 2.  | Karyawan Mampu memperhatikan hal -hal yang rinci terkait dengan target dan pekerjaannya  |    |   |   |    |     |
| 3.  | Karyawan berorientasi pada hasil yang akan didapatkan dengan menerapkan budaya manajemen yang tertib yang baik.  |    |   |   |    |     |
| 4.  | Keputusan manajemen terkait Perhitungan hasil sesuai dengan apa yang di lakukan karyawan   |    |   |   |    |     |
| 5.  | Karyawan menetapkan rencana dan berusaha untuk menyelesaikan dengan baik   |    |   |   |    |     |
| 6.  | BMT Tarunja Sejahtera lebih mengutamakan kerjasama tim.  |    |   |   |    |     |
| 7.  | Karyawan berkompetisi untuk mendapatkan hasil pengumpulan dana dan nasabah pinjaman.   |    |   |   |    |     |
| 8.  | Kemantapan karyawan BMT Taruna Sejahtera Bahwa BMT Taruna Sejahtera Mampu bersaing   |    |   |   |    |     |
| 9.  | Masing-masing Karyawan saling menghargai perbedaan pendapat.   |    |   |   |    |     |
| 10. | Setiap ada permasalahan dalam tim kerja selalu diselesaikan dengan baik. Dan selalu melakukan diskusi dan disinergikan dengan kebijakan BMT Taruna Sejahtera |    |   |   |    |     |

## DAFTAR PERTANYAAN

### b. Iklim Kerja

| No  | Pertanyaan   | SS | S | N | TS | STS |
|-----|--|----|---|---|----|-----|
| 1.  | Hubungan pimpinan dengan karyawan baik   |    |   |   |    |     |
| 2.  | Pimpinan selalu memberi dukungan pada karyawan   |    |   |   |    |     |
| 3.  | Jarang terjadi konflik antara pimpinan dan karyawan  |    |   |   |    |     |
| 4.  | Kerjasama tiam, cabang pembantu dan anak cabang terjalin dengan baik   |    |   |   |    |     |
| 5.  | Iklim yang diterapkan pada karyawan di laksanakan dengan sistem fastabuiqul khoirot, berlomba-lomba dalam kebaikan |    |   |   |    |     |
| 6.  | Karyawan dibina oleh Oleh pimpinan ,melalui pengajin rutin tiap jumat dan kajian diskusi tentang perbankan         |    |   |   |    |     |
| 7.  | Pimpinan selalu memotivasi karyawan dalam memacu pendapatan tabungan terutama deposito                             |    |   |   |    |     |
| 8.  | Karyawan selalu dibari penyegaran tentang kebijakan baru setiap bulan sekali melalui rapat besar                   |    |   |   |    |     |
| 9.  | Pemberian hukuman atas pekerjaan jika banyak tunggakan tidak memberatkan dan merugikan karyawan                    |    |   |   |    |     |
| 10. | Iklim kerja yang dibangun adalah iklim kerja dengan sistem pola kerja Bersama                                      |    |   |   |    |     |

## DAFTAR PERTANYAAN

### c. Pemberian Insentif

| No  | Pertanyaan   | SS | S | N | TS | STS |
|-----|--|----|---|---|----|-----|
| 1.  | Karyawan menerima insentif setiap bulannya   |    |   |   |    |     |
| 2.  | Karyawan menerima insentif sesuai dengan kinerja yang saya capai                                 |    |   |   |    |     |
| 3.  | Insentif diberikan dengan tepat waktu  |    |   |   |    |     |
| 4.  | Insentif yang diterima dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari                                      |    |   |   |    |     |
| 5.  | Sistem insentif yang diterapkan Oleh BMT Taruna Sejahtera Bersifat Kompetisi antar karyawan      |    |   |   |    |     |
| 6.  | Sistem insentif yang diterapkan oleh perusahaan tidak jauh berbeda dengan perusahaan sejenis     |    |   |   |    |     |
| 7.  | Insentif yang diberikan merujuk pada prestasi dan hukuman jika banyak tunggakan                  |    |   |   |    |     |
| 8.  | Pemberian bonus saat pengundian tabungan kepada karyawan berprestasi dengan pemberangkatan Umroh |    |   |   |    |     |
| 9.  | Senioritas mempengaruhi pemberian insentif pada BMT Taruna Sejahtera Ungaran                     |    |   |   |    |     |
| 10. | Insentif diberikan juga meninjau dari sisi Analisis Jabatan yang di duduki                       |    |   |   |    |     |

## DAFTAR PERTANYAAN

### d. Produktifitas Kerja

| No  | Pertanyaan  | SS | S | N | TS | STS |
|-----|---|----|---|---|----|-----|
| 1.  | Kemampuan kerja di BMT Taruna Sejahtera dapat di lihat dari output gaji tiap bulan  |    |   |   |    |     |
| 2.  | Kualitas Kerja di ukur dengan seberapa banyak pengumpulan dana di BMT Taruna Sejahtera  |    |   |   |    |     |
| 3.  | Waktu Kerja dan target yang ditetapkan untuk pengumpulan dana Deposito semasa training sangat singkat   |    |   |   |    |     |
| 4.  | Kebijakan yang ditetapkan adalah kompetitif dalam memacu produktifitas  |    |   |   |    |     |
| 5.  | Pimpinan mampu menjadikan Teladan Kualitas Kerja di BMT Taruna sejateran  |    |   |   |    |     |
| 6.  | Kebijakan yang diterapkan mempunyai diferensiasi pada organisasi kerja pada umumnya dan berorientasi pada pengembangan kualitas                       |    |   |   |    |     |
| 7.  | Motivasi kerja yang diberikan banyak hal oleh BMT Taruna Sejahtera sehingga menjadikan karyawan semangat dalam mencari nasabah baru dan tabungan baru |    |   |   |    |     |
| 8.  | Kualitas kerja yang bagus mendapatkan reward Umroh sehingga memacu pertumbuhan tabungan dengan semangat karyawan                                      |    |   |   |    |     |
| 9.  | Goal Kemampuan marketing terbaik adalah bekerja dengan baik, terutama dapat nasabah tabungan deposito   |    |   |   |    |     |
| 10. | Reward Pemberian liburan yang diberikan kepada karyawan tergiat dapat memacu produktifitas kerja  |    |   |   |    |     |



TABULASI DATA

| NC | Jenis Kelamin | Umur | Pendidikan | Tempat Tugas | BudOrg <sup>1</sup> | BudOrg <sup>2</sup> | BudOrg <sup>3</sup> | BudOrg <sup>4</sup> | BudOrg <sup>5</sup> | BudOrg <sup>6</sup> | BudOrg <sup>7</sup> | BudOrg <sup>8</sup> | BudOrg <sup>9</sup> | BudOrg <sup>10</sup> | Budaya Organisasi | Ikik <sup>1</sup> | Ikik <sup>2</sup> | Ikik <sup>3</sup> | Ikik <sup>4</sup> | Ikik <sup>5</sup> | Ikik <sup>6</sup> | Ikik <sup>7</sup> | Ikik <sup>8</sup> | Ikik <sup>9</sup> | Ikik <sup>10</sup> | Iklim Kerja | Insentif <sup>1</sup> | Insentif <sup>2</sup> | Insentif <sup>3</sup> |
|----|---------------|------|------------|--------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|----------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|--------------------|-------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| 1  | 2             | 1    | 4          | 1            | 4                   | 5                   | 5                   | 4                   | 5                   | 4                   | 5                   | 4                   | 4                   | 4                    | 44                | 4                 | 5                 | 4                 | 5                 | 4                 | 5                 | 4                 | 4                 | 4                 | 4                  | 43          | 5                     | 4                     | 5                     |
| 2  | 2             | 2    | 5          | 1            | 4                   | 4                   | 4                   | 4                   | 4                   | 4                   | 4                   | 4                   | 5                   | 4                    | 41                | 5                 | 4                 | 5                 | 4                 | 5                 | 4                 | 4                 | 5                 | 4                 | 5                  | 45          | 4                     | 5                     | 4                     |
| 3  | 2             | 3    | 5          | 1            | 5                   | 5                   | 5                   | 4                   | 5                   | 5                   | 5                   | 5                   | 5                   | 3                    | 47                | 3                 | 4                 | 3                 | 4                 | 5                 | 5                 | 5                 | 4                 | 5                 | 4                  | 42          | 5                     | 5                     | 5                     |
| 4  | 2             | 4    | 5          | 2            | 4                   | 4                   | 4                   | 5                   | 4                   | 4                   | 3                   | 3                   | 4                   | 4                    | 39                | 5                 | 3                 | 5                 | 3                 | 5                 | 4                 | 4                 | 5                 | 4                 | 4                  | 42          | 3                     | 3                     | 3                     |
| 5  | 2             | 5    | 5          | 2            | 4                   | 5                   | 3                   | 3                   | 5                   | 4                   | 4                   | 3                   | 4                   | 4                    | 39                | 4                 | 5                 | 4                 | 5                 | 4                 | 5                 | 4                 | 4                 | 3                 | 3                  | 41          | 4                     | 3                     | 4                     |
| 6  | 2             | 4    | 5          | 2            | 5                   | 5                   | 5                   | 5                   | 5                   | 5                   | 3                   | 5                   | 5                   | 5                    | 48                | 5                 | 5                 | 4                 | 5                 | 5                 | 5                 | 5                 | 4                 | 5                 | 4                  | 47          | 3                     | 5                     | 3                     |
| 7  | 2             | 3    | 5          | 3            | 4                   | 5                   | 5                   | 4                   | 5                   | 4                   | 5                   | 4                   | 4                   | 4                    | 44                | 4                 | 5                 | 5                 | 5                 | 4                 | 5                 | 4                 | 4                 | 4                 | 4                  | 44          | 5                     | 4                     | 5                     |
| 8  | 2             | 2    | 5          | 3            | 4                   | 4                   | 4                   | 4                   | 4                   | 4                   | 4                   | 4                   | 5                   | 4                    | 41                | 4                 | 4                 | 5                 | 5                 | 4                 | 4                 | 4                 | 4                 | 4                 | 5                  | 43          | 4                     | 5                     | 4                     |
| 9  | 1             | 3    | 5          | 3            | 5                   | 5                   | 5                   | 4                   | 5                   | 5                   | 5                   | 5                   | 5                   | 5                    | 49                | 5                 | 5                 | 4                 | 5                 | 5                 | 5                 | 5                 | 5                 | 5                 | 4                  | 48          | 5                     | 5                     | 5                     |
| 10 | 2             | 4    | 5          | 4            | 4                   | 4                   | 4                   | 5                   | 4                   | 4                   | 3                   | 3                   | 4                   | 4                    | 39                | 4                 | 4                 | 4                 | 3                 | 4                 | 4                 | 4                 | 4                 | 4                 | 4                  | 39          | 3                     | 3                     | 3                     |
| 11 | 2             | 3    | 5          | 4            | 4                   | 4                   | 4                   | 4                   | 4                   | 4                   | 3                   | 4                   | 4                   | 4                    | 39                | 4                 | 4                 | 4                 | 4                 | 4                 | 4                 | 4                 | 4                 | 4                 | 4                  | 40          | 3                     | 4                     | 3                     |
| 12 | 1             | 2    | 5          | 4            | 4                   | 4                   | 4                   | 4                   | 4                   | 4                   | 3                   | 4                   | 4                   | 4                    | 39                | 4                 | 4                 | 4                 | 4                 | 4                 | 4                 | 4                 | 4                 | 4                 | 4                  | 40          | 3                     | 4                     | 3                     |
| 13 | 2             | 3    | 5          | 5            | 4                   | 4                   | 4                   | 4                   | 4                   | 4                   | 3                   | 4                   | 4                   | 4                    | 39                | 4                 | 4                 | 4                 | 4                 | 4                 | 4                 | 4                 | 4                 | 4                 | 4                  | 40          | 3                     | 4                     | 3                     |
| 14 | 1             | 4    | 5          | 5            | 3                   | 3                   | 3                   | 3                   | 3                   | 3                   | 4                   | 4                   | 3                   | 3                    | 32                | 3                 | 3                 | 3                 | 3                 | 3                 | 3                 | 3                 | 3                 | 3                 | 3                  | 30          | 4                     | 4                     | 4                     |
| 15 | 2             | 3    | 5          | 5            | 4                   | 5                   | 3                   | 3                   | 5                   | 4                   | 4                   | 3                   | 4                   | 4                    | 39                | 4                 | 3                 | 3                 | 3                 | 4                 | 5                 | 4                 | 4                 | 3                 | 3                  | 36          | 4                     | 3                     | 4                     |
| 16 | 2             | 4    | 5          | 1            | 5                   | 5                   | 5                   | 5                   | 5                   | 5                   | 3                   | 5                   | 5                   | 5                    | 48                | 5                 | 5                 | 4                 | 5                 | 5                 | 5                 | 5                 | 4                 | 5                 | 4                  | 47          | 3                     | 5                     | 3                     |

|    |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |   |   |   |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|---|---|---|
| 17 | 2 | 5 | 5 | 1 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 44 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4  | 44 | 5 | 4 | 5 |
| 18 | 1 | 5 | 5 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 41 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5  | 43 | 4 | 5 | 4 |
| 19 | 2 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 47 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 48 | 5  | 5 | 5 |   |
| 20 | 1 | 5 | 5 | 2 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 39 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 39 | 3  | 3 | 3 |   |
| 21 | 2 | 5 | 5 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 39 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 | 3  | 4 | 3 |   |
| 22 | 1 | 3 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 39 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3  | 36 | 4 | 3 | 4 |
| 23 | 2 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 48 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4  | 47 | 3 | 5 | 3 |
| 24 | 1 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 44 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4  | 44 | 5 | 4 | 5 |
| 25 | 2 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 41 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5  | 43 | 4 | 5 | 4 |
| 26 | 2 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 39 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3  | 36 | 4 | 3 | 4 |
| 27 | 2 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 48 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4  | 47 | 3 | 5 | 3 |
| 28 | 2 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 44 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4  | 44 | 5 | 4 | 5 |
| 29 | 2 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 41 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5  | 43 | 4 | 5 | 4 |
| 30 | 1 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 47 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 48 | 5  | 5 | 5 |   |
| 31 | 2 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 39 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 39 | 3  | 3 | 3 |   |
| 32 | 2 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 39 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 | 3  | 4 | 3 |   |
| 33 | 2 | 4 | 5 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 39 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 | 3  | 4 | 3 |   |
| 34 | 1 | 4 | 6 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 39 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 | 3  | 4 | 3 |   |
| 35 | 1 | 4 | 6 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 41 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 43 | 4  | 5 | 4 |   |
| 36 | 2 | 3 | 6 | 1 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 47 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 48 | 5  | 5 | 5 |   |
| 37 | 2 | 4 | 6 | 1 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 39 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 39 | 3  | 3 | 3 |   |
| 38 | 1 | 5 | 6 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 39 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 | 3  | 4 | 3 |   |
| 39 | 2 | 4 | 6 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 39 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 | 3  | 4 | 3 |   |
| 40 | 2 | 3 | 6 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 41 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 43 | 4  | 5 | 4 |   |

|    |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |   |   |   |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|---|---|---|
| 41 | 2 | 3 | 6 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2  | 28 | 2 | 4 | 4 |
| 42 | 1 | 3 | 6 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2  | 28 | 2 | 4 | 4 |
| 43 | 1 | 3 | 6 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 | 2  | 4 | 4 |   |
| 44 | 2 | 3 | 6 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 | 2  | 4 | 4 |   |
| 45 | 1 | 2 | 6 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 41 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3  | 29 | 2 | 4 | 4 |
| 46 | 1 | 3 | 6 | 2 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 42 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4  | 31 | 2 | 4 | 4 |
| 47 | 2 | 3 | 5 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 41 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3  | 30 | 2 | 4 | 4 |
| 48 | 1 | 3 | 6 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 41 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4  | 37 | 2 | 4 | 4 |
| 49 | 2 | 3 | 7 | 2 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 43 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4  | 34 | 2 | 5 | 4 |
| 50 | 1 | 2 | 7 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 38 | 2 | 4 | 2 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4  | 31 | 2 | 5 | 5 |
| 51 | 2 | 1 | 7 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 48 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 48 | 2  | 4 | 4 |   |
| 52 | 2 | 1 | 6 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4  | 36 | 3 | 4 | 5 |
| 53 | 2 | 1 | 6 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 46 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4  | 36 | 2 | 5 | 5 |
| 54 | 1 | 3 | 6 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 49 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4  | 46 | 3 | 4 | 5 |
| 55 | 2 | 3 | 6 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 0 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 40 | 4 | 4 | 4 | 2 | 0 | 0 | 4 | 2 | 4 | 4  | 28 | 2 | 4 | 5 |
| 56 | 1 | 3 | 6 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 41 | 2 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3  | 33 | 2 | 4 | 4 |
| 58 | 2 | 3 | 6 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 49 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4  | 42 | 2 | 5 | 5 |
| 59 | 1 | 3 | 6 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 41 | 2 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2  | 30 | 2 | 2 | 4 |
| 60 | 2 | 3 | 6 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4  | 42 | 2 | 5 | 5 |
| 61 | 1 | 4 | 6 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 39 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3  | 30 | 2 | 2 | 4 |
| 62 | 2 | 4 | 6 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 45 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 2  | 37 | 4 | 4 | 4 |
| 63 | 2 | 5 | 6 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 38 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5  | 43 | 3 | 3 | 3 |
| 64 | 2 | 5 | 6 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 42 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3  | 34 | 1 | 4 | 4 |
| 65 | 2 | 5 | 6 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 44 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4  | 44 | 5 | 4 | 5 |

|    |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |   |   |   |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|---|---|---|
| 66 | 2 | 2 | 6 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 41 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 43 | 4  | 5 | 4 |   |
| 67 | 1 | 2 | 6 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 47 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 48 | 5  | 5 | 5 |   |
| 68 | 1 | 4 | 6 | 2 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 39 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 39 | 3  | 3 | 3 |   |
| 69 | 2 | 4 | 6 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 39 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 | 3  | 4 | 3 |   |
| 70 | 2 | 4 | 6 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 39 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 | 3  | 4 | 3 |   |
| 71 | 1 | 4 | 6 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 39 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 | 3  | 4 | 3 |   |
| 72 | 1 | 4 | 6 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 41 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 43 | 4  | 5 | 4 |   |
| 73 | 2 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 47 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 48 | 5  | 5 | 5 |   |
| 74 | 2 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 39 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 39 | 3  | 3 | 3 |   |
| 75 | 1 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 39 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 | 3  | 4 | 3 |   |
| 76 | 2 | 5 | 6 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 39 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 | 3  | 4 | 3 |   |
| 77 | 2 | 5 | 6 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 41 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 43 | 4  | 5 | 4 |   |
| 78 | 2 | 4 | 6 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 28 | 2  | 4 | 4 |   |
| 79 | 1 | 4 | 6 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 28 | 2  | 4 | 4 |   |
| 80 | 1 | 4 | 6 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 | 2  | 4 | 4 |   |
| 81 | 2 | 4 | 6 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 | 2  | 4 | 4 |   |
| 82 | 1 | 4 | 6 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 41 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 29 | 2  | 4 | 4 |   |
| 83 | 1 | 4 | 6 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 42 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 31 | 2  | 4 | 4 |   |
| 84 | 2 | 3 | 6 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 41 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 30 | 2  | 4 | 4 |   |
| 85 | 1 | 3 | 6 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 41 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 37 | 2  | 4 | 4 |   |
| 86 | 1 | 3 | 6 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 43 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 34 | 2  | 5 | 4 |   |
| 87 | 1 | 4 | 6 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 39 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 | 3  | 4 | 3 |   |
| 88 | 2 | 3 | 6 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 32 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 30 | 4  | 4 | 4 |   |
| 89 | 2 | 4 | 6 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 39 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 36 | 4  | 3 | 4 |   |
| 90 | 2 | 5 | 6 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 48 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4  | 47 | 3 | 5 | 3 |

|    |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |   |   |   |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|---|---|---|
| 91 | 1 | 5 | 6 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 44 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 44 | 5 | 4 | 5 |
| 92 | 2 | 3 | 6 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 41 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 43 | 4 | 5 | 4 |

**UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS**

|    |  |  |  |  |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |   |   |   |
|----|--|--|--|--|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|---|---|---|
| 1  |  |  |  |  | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 35 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 35 | 5 | 5 | 5 |
| 2  |  |  |  |  | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 37 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 36 | 4 | 4 | 4 |
| 3  |  |  |  |  | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 37 | 5 | 5 | 4 |
| 4  |  |  |  |  | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 26 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 31 | 4 | 4 | 4 |
| 5  |  |  |  |  | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 29 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 31 | 4 | 4 | 3 |
| 6  |  |  |  |  | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 29 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 | 4 | 4 | 4 |
| 7  |  |  |  |  | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 28 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 | 4 | 4 | 4 |
| 8  |  |  |  |  | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 24 | 3 | 3 | 3 |
| 9  |  |  |  |  | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 29 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 26 | 4 | 5 | 4 |
| 10 |  |  |  |  | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 35 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 31 | 4 | 5 | 5 |

## HASIL OLAH DATA SPSS VERSI 20.00

### Correlations

| Notes                          |  |
|--------------------------------|--|
| Output Created                 | 08-OCT-2019 06:42:01   |
| Comments                       |  |
| Data                           | I:\SULIMIN\revisi 2\rev 4\SPSS VAL REALIA SuLIMIN.sav  |
| Active Dataset                 | DataSet2   |
| Input                          |  |
| Filter                         | <none>   |
| Weight                         | <none>   |
| Split File                     | <none>   |
| N of Rows in Working Data File | 10   |
| Definition of Missing          | User-defined missing values are treated as missing.  |
| Missing Value Handling         | Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.  |
| Cases Used                     |  |
| Syntax                         | CORRELATIONS<br>/VARIABLES=budorg1<br>budorg2 budorg3 budorg4<br>budorg5 budorg6 budorg7<br>budorg8 budorg9 budorg10<br>BudayaOrganisasi<br>/PRINT=TWOTAIL NOSIG<br>/MISSING=PAIRWISE. |
| Resources                      |  |
| Processor Time                 | 00:00:00,02  |
| Elapsed Time                   | 00:00:00,02  |

[DataSet2] I:\SULIMIN\revisi 2\rev 4\SPSS VAL REALIA SuLIMIN.sav



**Correlations**

|         |                     | budorg<br>1 | budorg2 | budorg3 | budorg4 | budorg5 | budorg6 | budorg7 | budorg8 | budorg9 | budorg<br>10 | BudayaOrgan<br>isasi |
|---------|---------------------|-------------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|--------------|----------------------|
| budorg1 | Pearson Correlation | 1           | ,128    | ,924**  | ,238    | ,380    | ,604    | 1,000** | ,251    | ,421    | ,238         | ,713*                |
|         | Sig. (2-tailed)     |             | ,724    | ,000    | ,508    | ,279    | ,065    | ,000    | ,483    | ,226    | ,508         | ,021                 |
|         | N                   | 10          | 10      | 10      | 10      | 10      | 10      | 10      | 10      | 10      | 10           | 10                   |
| budorg2 | Pearson Correlation | ,128        | 1       | ,312    | ,905**  | ,104    | ,429    | ,128    | ,873**  | ,667*   | ,905**       | ,734*                |
|         | Sig. (2-tailed)     | ,724        |         | ,380    | ,000    | ,775    | ,217    | ,724    | ,001    | ,035    | ,000         | ,016                 |
|         | N                   | 10          | 10      | 10      | 10      | 10      | 10      | 10      | 10      | 10      | 10           | 10                   |
| budorg3 | Pearson Correlation | ,924**      | ,312    | 1       | ,420    | ,543    | ,611    | ,924**  | ,467    | ,611    | ,420         | ,837**               |
|         | Sig. (2-tailed)     | ,000        | ,380    |         | ,227    | ,105    | ,061    | ,000    | ,174    | ,061    | ,227         | ,003                 |
|         | N                   | 10          | 10      | 10      | 10      | 10      | 10      | 10      | 10      | 10      | 10           | 10                   |
| budorg4 | Pearson Correlation | ,238        | ,905**  | ,420    | 1       | ,156    | ,388    | ,238    | ,842**  | ,796**  | 1,000**      | ,828**               |
|         | Sig. (2-tailed)     | ,508        | ,000    | ,227    |         | ,667    | ,268    | ,508    | ,002    | ,006    | ,000         | ,003                 |
|         | N                   | 10          | 10      | 10      | 10      | 10      | 10      | 10      | 10      | 10      | 10           | 10                   |
| budorg5 | Pearson Correlation | ,380        | ,104    | ,543    | ,156    | 1       | ,602    | ,380    | ,375    | ,379    | ,156         | ,690                 |
|         | Sig. (2-tailed)     | ,279        | ,775    | ,105    | ,667    |         | ,065    | ,279    | ,286    | ,280    | ,667         | ,254                 |
|         | N                   | 10          | 10      | 10      | 10      | 10      | 10      | 10      | 10      | 10      | 10           | 10                   |
| budorg6 | Pearson Correlation | ,604        | ,429    | ,611    | ,388    | ,602    | 1       | ,604    | ,530    | ,388    | ,388         | ,629                 |
|         | Sig. (2-tailed)     | ,065        | ,217    | ,061    | ,268    | ,065    |         | ,065    | ,115    | ,268    | ,268         | ,051                 |
|         | N                   | 10          | 10      | 10      | 10      | 10      | 10      | 10      | 10      | 10      | 10           | 10                   |
| budorg7 | Pearson Correlation | 1,000**     | ,128    | ,924**  | ,238    | ,380    | ,604    | 1       | ,251    | ,421    | ,238         | ,713*                |
|         | Sig. (2-tailed)     | ,000        | ,724    | ,000    | ,508    | ,279    | ,065    |         | ,483    | ,226    | ,508         | ,021                 |
|         | N                   | 10          | 10      | 10      | 10      | 10      | 10      | 10      | 10      | 10      | 10           | 10                   |
| budorg8 | Pearson Correlation | ,251        | ,873**  | ,467    | ,842**  | ,375    | ,530    | ,251    | 1       | ,842**  | ,842**       | ,810**               |
|         | Sig. (2-tailed)     | ,483        | ,001    | ,174    | ,002    | ,286    | ,115    | ,483    |         | ,002    | ,002         | ,005                 |
|         | N                   | 10          | 10      | 10      | 10      | 10      | 10      | 10      | 10      | 10      | 10           | 10                   |
| budorg9 | Pearson Correlation | ,421        | ,667*   | ,611    | ,796**  | ,379    | ,388    | ,421    | ,842**  | 1       | ,796**       | ,861**               |



|          |                     |       |        |        |         |      |      |       |        |        |        |        |
|----------|---------------------|-------|--------|--------|---------|------|------|-------|--------|--------|--------|--------|
|          | Sig. (2-tailed)     | ,226  | ,035   | ,061   | ,006    | ,280 | ,268 | ,226  | ,002   |        | ,006   | ,001   |
|          | N                   | 10    | 10     | 10     | 10      | 10   | 10   | 10    | 10     | 10     | 10     | 10     |
|          | Pearson Correlation | ,238  | ,905** | ,420   | 1,000** | ,156 | ,388 | ,238  | ,842** | ,796** | 1      | ,828** |
| budorg10 | Sig. (2-tailed)     | ,508  | ,000   | ,227   | ,000    | ,667 | ,268 | ,508  | ,002   | ,006   |        | ,003   |
|          | N                   | 10    | 10     | 10     | 10      | 10   | 10   | 10    | 10     | 10     | 10     | 10     |
|          | Pearson Correlation | ,713* | ,734*  | ,837** | ,828**  | ,398 | ,629 | ,713* | ,810** | ,861** | ,828** | 1      |
| BudayaOr | Sig. (2-tailed)     | ,021  | ,016   | ,003   | ,003    | ,254 | ,051 | ,021  | ,005   | ,001   | ,003   |        |
| ganisasi | N                   | 10    | 10     | 10     | 10      | 10   | 10   | 10    | 10     | 10     | 10     | 10     |

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

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

```

CORRELATIONS
  /VARIABLES=iklker1 iklker2 iklker3 iklker4 iklker5 iklker6 iklker7 iklker8
iklker9 iklker10 IklimKerja
  /PRINT=TWOTAIL NOSIG
  /MISSING=PAIRWISE.

```

## Correlations

| Notes                  |  |
|------------------------|--|
| Output Created         | 08-OCT-2019 06:44:23   |
| Comments               |  |
| Input                  | Data<br>Active Dataset<br>Filter<br>Weight<br>Split File<br>N of Rows in Working Data File<br>Definition of Missing<br>Cases Used  |
| Missing Value Handling | I:\SULIMIN\revisi 2\rev 4\SPSS<br>VAL REALIA SuLIMIN.sav<br>DataSet2<br><none><br><none><br><none><br>10<br>User-defined missing values are<br>treated as missing.<br>Statistics for each pair of<br>variables are based on all the<br>cases with valid data for that<br>pair. |
| Syntax                 | CORRELATIONS<br>/VARIABLES=iklker1 iklker2<br>iklker3 iklker4 iklker5 iklker6<br>iklker7 iklker8 iklker9 iklker10<br>IklimKerja<br>/PRINT=TWOTAIL NOSIG<br>/MISSING=PAIRWISE.  |
| Resources              | Processor Time<br>Elapsed Time   |
|                        | 00:00:00,02<br>00:00:00,02   |

[DataSet2] I:\SULIMIN\revisi 2\rev 4\SPSS VAL REALIA SuLIMIN.sav



**Correlations**

|         |                     | iklker1 | iklker2 | iklker3 | iklker4 | iklker5 | iklker6 | iklker7 | iklker8 | iklker9 | iklker10 | IklimKerja |
|---------|---------------------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|----------|------------|
| iklker1 | Pearson Correlation | 1       | ,639*   | ,354    | ,538    | ,373    | ,286    | ,488    | 1,000** | ,707*   | ,415     | ,749*      |
|         | Sig. (2-tailed)     |         | ,047    | ,316    | ,108    | ,289    | ,423    | ,153    | ,000    | ,022    | ,233     | ,013       |
|         | N                   | 10      | 10      | 10      | 10      | 10      | 10      | 10      | 10      | 10      | 10       | 10         |
| iklker2 | Pearson Correlation | ,639*   | 1       | ,678*   | ,843**  | ,429    | ,494    | ,094    | ,639*   | ,452    | ,504     | ,829**     |
|         | Sig. (2-tailed)     | ,047    |         | ,031    | ,002    | ,217    | ,147    | ,797    | ,047    | ,190    | ,137     | ,003       |
|         | N                   | 10      | 10      | 10      | 10      | 10      | 10      | 10      | 10      | 10      | 10       | 10         |
| iklker3 | Pearson Correlation | ,354    | ,678*   | 1       | ,761*   | ,791**  | ,202    | ,345    | ,354    | ,500    | ,881**   | ,856**     |
|         | Sig. (2-tailed)     | ,316    | ,031    |         | ,011    | ,006    | ,575    | ,329    | ,316    | ,141    | ,001     | ,002       |
|         | N                   | 10      | 10      | 10      | 10      | 10      | 10      | 10      | 10      | 10      | 10       | 10         |
| iklker4 | Pearson Correlation | ,538    | ,843**  | ,761*   | 1       | ,562    | ,570    | ,342    | ,538    | ,381    | ,648*    | ,853**     |
|         | Sig. (2-tailed)     | ,108    | ,002    | ,011    |         | ,091    | ,085    | ,334    | ,108    | ,278    | ,043     | ,002       |
|         | N                   | 10      | 10      | 10      | 10      | 10      | 10      | 10      | 10      | 10      | 10       | 10         |
| iklker5 | Pearson Correlation | ,373    | ,429    | ,791**  | ,562    | 1       | ,085    | ,582    | ,373    | ,527    | ,867**   | ,773**     |
|         | Sig. (2-tailed)     | ,289    | ,217    | ,006    | ,091    |         | ,815    | ,078    | ,289    | ,117    | ,001     | ,009       |
|         | N                   | 10      | 10      | 10      | 10      | 10      | 10      | 10      | 10      | 10      | 10       | 10         |
| iklker6 | Pearson Correlation | ,286    | ,494    | ,202    | ,570    | ,085    | 1       | ,251    | ,286    | ,000    | -,071    | ,614       |
|         | Sig. (2-tailed)     | ,423    | ,147    | ,575    | ,085    | ,815    |         | ,483    | ,423    | 1,000   | ,845     | ,378       |
|         | N                   | 10      | 10      | 10      | 10      | 10      | 10      | 10      | 10      | 10      | 10       | 10         |
| iklker7 | Pearson Correlation | ,488    | ,094    | ,345    | ,342    | ,582    | ,251    | 1       | ,488    | ,690*   | ,527     | ,634       |

|           |                 |         |        |        |        |        |       |       |       |       |        |        |
|-----------|-----------------|---------|--------|--------|--------|--------|-------|-------|-------|-------|--------|--------|
|           | Sig. (2-tailed) | ,153    | ,797   | ,329   | ,334   | ,078   | ,483  |       | ,153  | ,027  | ,118   | ,112   |
|           | N               | 10      | 10     | 10     | 10     | 10     | 10    | 10    | 10    | 10    | 10     | 10     |
| iklker8   | Pearson         | 1,000** | ,639*  | ,354   | ,538   | ,373   | ,286  | ,488  | 1     | ,707* | ,415   | ,749*  |
|           | Correlation     |         |        |        |        |        |       |       |       |       |        |        |
|           | Sig. (2-tailed) | ,000    | ,047   | ,316   | ,108   | ,289   | ,423  | ,153  |       | ,022  | ,233   | ,013   |
|           | N               | 10      | 10     | 10     | 10     | 10     | 10    | 10    | 10    | 10    | 10     | 10     |
| iklker9   | Pearson         | ,707*   | ,452   | ,500   | ,381   | ,527   | ,000  | ,690* | ,707* | 1     | ,587   | ,734*  |
|           | Correlation     |         |        |        |        |        |       |       |       |       |        |        |
|           | Sig. (2-tailed) | ,022    | ,190   | ,141   | ,278   | ,117   | 1,000 | ,027  | ,022  |       | ,074   | ,016   |
|           | N               | 10      | 10     | 10     | 10     | 10     | 10    | 10    | 10    | 10    | 10     | 10     |
| iklker10  | Pearson         | ,415    | ,504   | ,881** | ,648*  | ,867** | -,071 | ,527  | ,415  | ,587  | 1      | ,838** |
|           | Correlation     |         |        |        |        |        |       |       |       |       |        |        |
|           | Sig. (2-tailed) | ,233    | ,137   | ,001   | ,043   | ,001   | ,845  | ,118  | ,233  | ,074  |        | ,002   |
|           | N               | 10      | 10     | 10     | 10     | 10     | 10    | 10    | 10    | 10    | 10     | 10     |
| IklimKerj | Pearson         | ,749*   | ,829** | ,856** | ,853** | ,773** | ,314  | ,534  | ,749* | ,734* | ,838** | 1      |
|           | Correlation     |         |        |        |        |        |       |       |       |       |        |        |
|           | Sig. (2-tailed) | ,013    | ,003   | ,002   | ,002   | ,009   | ,378  | ,112  | ,013  | ,016  | ,002   |        |
| a         | N               | 10      | 10     | 10     | 10     | 10     | 10    | 10    | 10    | 10    | 10     | 10     |

- \*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).
- \*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

```

CORRELATIONS
  /VARIABLES=inse11 inse12 inse13 inse14 inse15 inse16 inse17 inse18
inse19 inse110 Inse11f
  /PRINT=TWOTAIL NOSIG
  /MISSING=PAIRWISE.

```

## Correlations

| Notes                  |  |
|------------------------|--|
| Output Created         | 08-OCT-2019 06:45:26   |
| Comments               |  |
| Input                  | Data<br>Active Dataset<br>Filter<br>Weight<br>Split File<br>N of Rows in Working Data File<br>Definition of Missing<br>Cases Used  |
| Missing Value Handling | I:\SULIMIN\revisi 2\rev 4\SPSS<br>VAL REALIA SuLIMIN.sav<br>DataSet2<br><none><br><none><br><none><br>10<br>User-defined missing values are<br>treated as missing.<br>Statistics for each pair of<br>variables are based on all the<br>cases with valid data for that<br>pair. |
| Syntax                 | CORRELATIONS<br>/VARIABLES=inse11 inse12<br>inse13 inse14 inse15 inse16<br>inse17 inse18 inse19 inse110<br>Inse11f<br>/PRINT=TWOTAIL NOSIG<br>/MISSING=PAIRWISE.   |
| Resources              | Processor Time<br>Elapsed Time   |
|                        | 00:00:00,00<br>00:00:00,00   |

[DataSet2] I:\SULIMIN\revisi 2\rev 4\SPSS VAL REALIA SuLIMI

**Correlations**

|         |                     | insent1 | insent2 | insent3 | insent4 | insent5 | insent6 | insent7 | insent8 | insent9 | insent10 | Insentif |
|---------|---------------------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|----------|----------|
| insent1 | Pearson Correlation | 1       | ,783**  | ,587    | ,557    | ,783**  | ,769**  | ,587    | ,693*   | ,655*   | ,655*    | ,879**   |
|         | Sig. (2-tailed)     |         | ,007    | ,074    | ,094    | ,007    | ,009    | ,074    | ,026    | ,040    | ,040     | ,001     |
|         | N                   | 10      | 10      | 10      | 10      | 10      | 10      | 10      | 10      | 10      | 10       | 10       |
| insent2 | Pearson Correlation | ,783**  | 1       | ,741*   | ,736*   | 1,000** | ,602    | ,247    | ,244    | ,783**  | ,493     | ,940**   |
|         | Sig. (2-tailed)     | ,007    |         | ,014    | ,015    | ,000    | ,065    | ,492    | ,496    | ,007    | ,148     | ,000     |
|         | N                   | 10      | 10      | 10      | 10      | 10      | 10      | 10      | 10      | 10      | 10       | 10       |
| insent3 | Pearson Correlation | ,587    | ,741*   | 1       | ,452    | ,741*   | ,452    | ,500    | ,190    | ,881**  | ,587     | ,823**   |
|         | Sig. (2-tailed)     | ,074    | ,014    |         | ,190    | ,014    | ,190    | ,141    | ,598    | ,001    | ,074     | ,003     |
|         | N                   | 10      | 10      | 10      | 10      | 10      | 10      | 10      | 10      | 10      | 10       | 10       |
| insent4 | Pearson Correlation | ,557    | ,736*   | ,452    | 1       | ,736*   | ,224    | ,000    | ,155    | ,557    | ,027     | ,669*    |
|         | Sig. (2-tailed)     | ,094    | ,015    | ,190    |         | ,015    | ,533    | 1,000   | ,669    | ,094    | ,942     | ,034     |
|         | N                   | 10      | 10      | 10      | 10      | 10      | 10      | 10      | 10      | 10      | 10       | 10       |
| insent5 | Pearson Correlation | ,783**  | 1,000** | ,741*   | ,736*   | 1       | ,602    | ,247    | ,244    | ,783**  | ,493     | ,940**   |
|         | Sig. (2-tailed)     | ,007    | ,000    | ,014    | ,015    |         | ,065    | ,492    | ,496    | ,007    | ,148     | ,000     |
|         | N                   | 10      | 10      | 10      | 10      | 10      | 10      | 10      | 10      | 10      | 10       | 10       |
| insent6 | Pearson Correlation | ,769**  | ,602    | ,452    | ,224    | ,602    | 1       | ,678*   | ,705*   | ,504    | ,769**   | ,747*    |
|         | Sig. (2-tailed)     | ,009    | ,065    | ,190    | ,533    | ,065    |         | ,031    | ,023    | ,137    | ,009     | ,013     |
|         | N                   | 10      | 10      | 10      | 10      | 10      | 10      | 10      | 10      | 10      | 10       | 10       |
| insent7 | Pearson Correlation | ,587    | ,247    | ,500    | ,000    | ,247    | ,678*   | 1       | ,761*   | ,587    | ,881**   | ,548     |
|         | Sig. (2-tailed)     | ,074    | ,492    | ,141    | 1,000   | ,492    | ,031    |         | ,011    | ,074    | ,001     | ,101     |
|         | N                   | 10      | 10      | 10      | 10      | 10      | 10      | 10      | 10      | 10      | 10       | 10       |
| insent8 | Pearson Correlation | ,693*   | ,244    | ,190    | ,155    | ,244    | ,705*   | ,761*   | 1       | ,246    | ,693*    | ,474     |
|         | Sig. (2-tailed)     | ,026    | ,496    | ,598    | ,669    | ,496    | ,023    | ,011    |         | ,493    | ,026     | ,166     |
|         | N                   | 10      | 10      | 10      | 10      | 10      | 10      | 10      | 10      | 10      | 10       | 10       |
| insent9 | Pearson Correlation | ,655*   | ,783**  | ,881**  | ,557    | ,783**  | ,504    | ,587    | ,246    | 1       | ,655*    | ,879**   |

|          |                     |        |        |        |       |        |        |        |       |        |       |       |
|----------|---------------------|--------|--------|--------|-------|--------|--------|--------|-------|--------|-------|-------|
|          | Sig. (2-tailed)     | ,040   | ,007   | ,001   | ,094  | ,007   | ,137   | ,074   | ,493  |        | ,040  | ,001  |
|          | N                   | 10     | 10     | 10     | 10    | 10     | 10     | 10     | 10    | 10     | 10    | 10    |
|          | Pearson Correlation | ,655*  | ,493   | ,587   | ,027  | ,493   | ,769** | ,881** | ,693* | ,655*  | 1     | ,695* |
| insent10 | Sig. (2-tailed)     | ,040   | ,148   | ,074   | ,942  | ,148   | ,009   | ,001   | ,026  | ,040   |       | ,026  |
|          | N                   | 10     | 10     | 10     | 10    | 10     | 10     | 10     | 10    | 10     | 10    | 10    |
|          | Pearson Correlation | ,879** | ,940** | ,823** | ,669* | ,940** | ,747*  | ,548   | ,474  | ,879** | ,695* | 1     |
| Insentif | Sig. (2-tailed)     | ,001   | ,000   | ,003   | ,034  | ,000   | ,013   | ,101   | ,166  | ,001   | ,026  |       |
|          | N                   | 10     | 10     | 10     | 10    | 10     | 10     | 10     | 10    | 10     | 10    | 10    |

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

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



```

CORRELATIONS
/VARIABLES=prodkar1 prodkar2 prodkar3 prodkar4 prodkar5 prodkar6 prodkar7
prodkar8 prodkar9 prodkar10 ProduktifitasKaryawan
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

## Correlations

| Notes                  |   |
|------------------------|---|
| Output Created         | 08-OCT-2019 06:45:55  |
| Comments               |   |
| Input                  | Data<br>Active Dataset<br>Filter<br>Weight<br>Split File<br>N of Rows in Working Data File<br>Definition of Missing<br>Cases Used   |
| Missing Value Handling | User-defined missing values are treated as missing.<br>Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.  |
| Syntax                 | CORRELATIONS<br>/VARIABLES=prodkar1<br>prodkar2 prodkar3 prodkar4<br>prodkar5 prodkar6 prodkar7<br>prodkar8 prodkar9 prodkar10<br>ProduktifitasKaryawan<br>/PRINT=TWOTAIL NOSIG<br>/MISSING=PAIRWISE. |
| Resources              | Processor Time<br>Elapsed Time  |
|                        | 10<br>00:00:00,00<br>00:00:00,02  |

[DataSet2] I:\SULIMIN\revisi 2\rev 4\SPSS VAL REALIA SuLIMIN.sav

**Correlations**

|          |                     | prodkar1 | prodkar2 | prodkar3 | prodkar4 | prodkar5 | prodkar6 | prodkar7 | prodkar8 | prodkar9 | prodkar10 | ProduktifitasKaryawan |
|----------|---------------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|-----------|-----------------------|
| prodkar1 | Pearson Correlation | 1        | ,783**   | ,769**   | ,587     | ,783**   | ,836**   | ,587     | ,822**   | 1,000**  | 1,000*    | ,973**                |
|          | Sig. (2-tailed)     |          | ,007     | ,009     | ,074     | ,007     | ,003     | ,074     | ,003     | ,000     | ,000      | ,000                  |
|          | N                   | 10       | 10       | 10       | 10       | 10       | 10       | 10       | 10       | 10       | 10        | 10                    |
| prodkar2 | Pearson Correlation | ,783**   | 1        | ,602     | ,247     | 1,000**  | ,547     | ,741*    | ,736*    | ,783**   | ,783**    | ,842**                |
|          | Sig. (2-tailed)     | ,007     |          | ,065     | ,492     | ,000     | ,102     | ,014     | ,015     | ,007     | ,007      | ,002                  |
|          | N                   | 10       | 10       | 10       | 10       | 10       | 10       | 10       | 10       | 10       | 10        | 10                    |
| prodkar3 | Pearson Correlation | ,769**   | ,602     | 1        | ,678*    | ,602     | ,643*    | ,678*    | ,633*    | ,769**   | ,769**    | ,856**                |
|          | Sig. (2-tailed)     | ,009     | ,065     |          | ,031     | ,065     | ,045     | ,031     | ,050     | ,009     | ,009      | ,002                  |
|          | N                   | 10       | 10       | 10       | 10       | 10       | 10       | 10       | 10       | 10       | 10        | 10                    |
| prodkar4 | Pearson Correlation | ,587     | ,247     | ,678*    | 1        | ,247     | ,395     | ,500     | ,226     | ,587     | ,587      | ,637*                 |
|          | Sig. (2-tailed)     | ,074     | ,492     | ,031     |          | ,492     | ,258     | ,141     | ,530     | ,074     | ,074      | ,048                  |
|          | N                   | 10       | 10       | 10       | 10       | 10       | 10       | 10       | 10       | 10       | 10        | 10                    |
| prodkar5 | Pearson Correlation | ,783**   | 1,000**  | ,602     | ,247     | 1        | ,547     | ,741*    | ,736*    | ,783**   | ,783**    | ,842**                |
|          | Sig. (2-tailed)     | ,007     | ,000     | ,065     | ,492     |          | ,102     | ,014     | ,015     | ,007     | ,007      | ,002                  |
|          | N                   | 10       | 10       | 10       | 10       | 10       | 10       | 10       | 10       | 10       | 10        | 10                    |
| prodkar6 | Pearson Correlation | ,836**   | ,547     | ,643*    | ,395     | ,547     | 1        | ,395     | ,786**   | ,836**   | ,836**    | ,793**                |
|          | Sig. (2-tailed)     | ,003     | ,102     | ,045     | ,258     | ,102     |          | ,258     | ,007     | ,003     | ,003      | ,006                  |
|          | N                   | 10       | 10       | 10       | 10       | 10       | 10       | 10       | 10       | 10       | 10        | 10                    |
| prodkar7 | Pearson Correlation | ,587     | ,741*    | ,678*    | ,500     | ,741*    | ,395     | 1        | ,452     | ,587     | ,587      | ,717*                 |
|          | Sig. (2-tailed)     | ,074     | ,014     | ,031     | ,141     | ,014     | ,258     |          | ,190     | ,074     | ,074      | ,020                  |
|          | N                   | 10       | 10       | 10       | 10       | 10       | 10       | 10       | 10       | 10       | 10        | 10                    |
| prodkar8 | Pearson Correlation | ,822**   | ,736*    | ,633*    | ,226     | ,736*    | ,786**   | ,452     | 1        | ,822**   | ,822**    | ,799**                |
|          | Sig. (2-tailed)     | ,003     | ,015     | ,050     | ,530     | ,015     | ,007     | ,190     |          | ,003     | ,003      | ,006                  |

|                           |                     |         |        |        |       |        |        |       |        |         |        |        |
|---------------------------|---------------------|---------|--------|--------|-------|--------|--------|-------|--------|---------|--------|--------|
|                           | N                   | 10      | 10     | 10     | 10    | 10     | 10     | 10    | 10     | 10      | 10     | 10     |
| prodkar9                  | Pearson Correlation | 1,000** | ,783** | ,769** | ,587  | ,783** | ,836** | ,587  | ,822** | 1       | 1,000* | ,973** |
|                           | Sig. (2-tailed)     | ,000    | ,007   | ,009   | ,074  | ,007   | ,003   | ,074  | ,003   |         | ,000   | ,000   |
|                           | N                   | 10      | 10     | 10     | 10    | 10     | 10     | 10    | 10     | 10      | 10     | 10     |
| prodkar10                 | Pearson Correlation | 1,000** | ,783** | ,769** | ,587  | ,783** | ,836** | ,587  | ,822** | 1,000** | 1      | ,973** |
|                           | Sig. (2-tailed)     | ,000    | ,007   | ,009   | ,074  | ,007   | ,003   | ,074  | ,003   | ,000    |        | ,000   |
|                           | N                   | 10      | 10     | 10     | 10    | 10     | 10     | 10    | 10     | 10      | 10     | 10     |
| ProduktifitasK<br>aryawan | Pearson Correlation | ,973**  | ,842** | ,856** | ,637* | ,842** | ,793** | ,717* | ,799** | ,973**  | ,973** | 1      |
|                           | Sig. (2-tailed)     | ,000    | ,002   | ,002   | ,048  | ,002   | ,006   | ,020  | ,006   | ,000    | ,000   |        |
|                           | N                   | 10      | 10     | 10     | 10    | 10     | 10     | 10    | 10     | 10      | 10     | 10     |

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

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



## Reliability

| Notes                  |   |
|------------------------|---|
| Output Created         | 08-OCT-2019 06:40:26  |
| Comments               |   |
|                        | I:\SULIMIN\revisi 2\rev   |
|                        | 4\SPSS VAL REALIA   |
|                        | SuLIMIN.sav   |
|                        | DataSet2  |
| Input                  | <none>  |
|                        | <none>  |
|                        | <none>  |
|                        |   |
|                        | N of Rows in Working Data   |
|                        | File  |
|                        | Matrix Input  |
|                        | Definition of Missing   |
| Missing Value Handling | User-defined missing values are treated as missing.                                   |
|                        | Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure. |
|                        | RELIABILITY   |
|                        |   |
|                        | /VARIABLES=BudayaOrgani   |
| Syntax                 | sasi ProduktifitasKaryawan  |
|                        | /SCALE('ALL VARIABLES')   |
|                        | ALL   |
|                        | /MODEL=ALPHA.   |
| Resources              | Processor Time  |
|                        | 00:00:00,02   |
|                        | Elapsed Time  |
|                        | 00:00:00,01   |

[DataSet2] I:\SULIMIN\revisi 2\rev 4\SPSS VAL REALIA SuLIMIN.sav

**Scale: ALL VARIABLES**

### Case Processing Summary

|       |                       | N  | %     |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Valid |                       | 10 | 100,0 |
| Cases | Excluded <sup>a</sup> | 0  | ,0    |
|       | Total                 | 10 | 100,0 |

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

### Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| ,651             | 2          |

```
RELIABILITY  
  /VARIABLES=IklimKerja ProduktifitasKaryawan  
  /SCALE('ALL VARIABLES') ALL  
  /MODEL=ALPHA.
```

## Reliability

### Notes

|                |                |   |
|----------------|----------------|---|
| Output Created |                | 08-OCT-2019 06:40:44  |
| Comments       |                |   |
|                | Data           | I:\SULIMIN\revisi 2\rev<br>4\SPSS VAL REALIA<br>SuLIMIN.sav |
| Input          | Active Dataset | DataSet2  |
|                | Filter         | <none>  |
|                | Weight         | <none>  |
|                | Split File     | <none>  |

|                        |                           |  |
|------------------------|---------------------------|--|
|                        | N of Rows in Working Data | 10   |
|                        | File                      |  |
|                        | Matrix Input              |  |
| Missing Value Handling | Definition of Missing     | User-defined missing values are treated as missing.  |
|                        | Cases Used                | Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.                            |
| Syntax                 |                           | RELIABILITY<br>/VARIABLES=IklimKerja<br>ProduktifitasKaryawan<br>/SCALE('ALL VARIABLES')<br>ALL<br>/MODEL=ALPHA. |
|                        | Processor Time            | 00:00:00,00  |
| Resources              | Elapsed Time              | 00:00:00,02  |

[DataSet2] I:\SULIMIN\revisi 2\rev 4\SPSS VAL REALIA SuLIMIN.sav

## Scale: ALL VARIABLES

### Case Processing Summary

|       |                       | N  | %     |
|-------|-----------------------|----|-------|
|       | Valid                 | 10 | 100,0 |
| Cases | Excluded <sup>a</sup> | 0  | ,0    |
|       | Total                 | 10 | 100,0 |

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

### Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
|                  |            |

|      |   |
|------|---|
| ,773 | 2 |
|------|---|

```
RELIABILITY
/VARIABLES=Insentif ProduktifitasKaryawan
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

## Reliability

### Notes

|                        |                           |  |
|------------------------|---------------------------|--|
| Output Created         |                           | 08-OCT-2019 06:41:08   |
| Comments               |                           |  |
|                        | Data                      | I:\SULIMIN\revisi 2\rev<br>4\SPSS VAL REALIA<br>SuLIMIN.sav  |
|                        | Active Dataset            | DataSet2   |
| Input                  | Filter                    | <none>   |
|                        | Weight                    | <none>   |
|                        | Split File                | <none>   |
|                        | N of Rows in Working Data | 10   |
|                        | File                      |  |
|                        | Matrix Input              |  |
|                        | Definition of Missing     | User-defined missing values<br>are treated as missing.   |
| Missing Value Handling | Cases Used                | Statistics are based on all<br>cases with valid data for all<br>variables in the procedure.                    |
|                        |                           | RELIABILITY<br>/VARIABLES=Insentif<br>ProduktifitasKaryawan<br>/SCALE('ALL VARIABLES')<br>ALL<br>/MODEL=ALPHA. |
| Syntax                 |                           |  |
| Resources              | Processor Time            | 00:00:00,00  |



Elapsed Time

00:00:00,00

[DataSet2] I:\SULIMIN\revisi 2\rev 4\SPSS VAL REALIA SuLIMIN.sav

### Scale: ALL VARIABLES

#### Case Processing Summary

|       |                       | N  | %     |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid                 | 10 | 100,0 |
|       | Excluded <sup>a</sup> | 0  | ,0    |
|       | Total                 | 10 | 100,0 |

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

#### Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| ,933             | 2          |

### Scale: ALL VARIABLES

#### Case Processing Summary

|       |                       | N  | %     |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid                 | 10 | 100,0 |
|       | Excluded <sup>a</sup> | 0  | ,0    |
|       | Total                 | 10 | 100,0 |

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

**Reliability Statistics**

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| ,863             | 4          |

**Frequencies**

**Notes**

|                        |                                |   |
|------------------------|--------------------------------|---|
| Output Created         |                                | 07-OCT-2019 17:01:30  |
| Comments               |                                |   |
|                        | Data                           | I:\SULIMIN\revisi 2\rev<br>4\spss dESKRIFTIF<br>SULIMIN.sav                                 |
|                        | Active Dataset                 | DataSet1  |
| Input                  | Filter                         | <none>  |
|                        | Weight                         | <none>  |
|                        | Split File                     | <none>  |
|                        | N of Rows in Working Data File | 92  |
|                        | Definition of Missing          | User-defined missing values<br>are treated as missing.                                      |
| Missing Value Handling | Cases Used                     | Statistics are based on all<br>cases with valid data.                                       |
|                        |                                | FREQUENCIES<br>VARIABLES=jeniskelamin<br>umur pendidikan<br>tempattugas<br>/ORDER=ANALYSIS. |
| Syntax                 |                                |   |
| Resources              | Processor Time                 | 00:00:00,02   |
|                        | Elapsed Time                   | 00:00:00,02   |

[DataSet1] I:\SULIMIN\revisi 2\rev 4\spss dESKRIPTIF SULIMIN.sav

**Statistics**

|   |         | jeniskelamin | umur | pendidikan | tempattugas |
|---|---------|--------------|------|------------|-------------|
| N | Valid   | 92           | 92   | 92         | 92          |
|   | Missing | 0            | 0    | 0          | 0           |

## Frequency Table

### jeniskelamin

|                 | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-----------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| laki-laki       | 35        | 38,0    | 38,0          | 38,0               |
| Valid Perempuan | 57        | 62,0    | 62,0          | 100,0              |
| Total           | 92        | 100,0   | 100,0         |                    |

### umur

|                   | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| 20-25 Tahun       | 4         | 4,3     | 4,3           | 4,3                |
| 26-30 Tahun       | 8         | 8,7     | 8,7           | 13,0               |
| Valid 31-35 Tahun | 32        | 34,8    | 34,8          | 47,8               |
| 36-40 Tahun       | 29        | 31,5    | 31,5          | 79,3               |
| 40 tahun Ke atas  | 19        | 20,7    | 20,7          | 100,0              |
| Total             | 92        | 100,0   | 100,0         |                    |

### pendidikan

|               | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| SMA           | 2         | 2,2     | 2,2           | 2,2                |
| Diploma       | 35        | 38,0    | 38,0          | 40,2               |
| Valid Sarjana | 52        | 56,5    | 56,5          | 96,7               |
| Pasca Sarjana | 3         | 3,3     | 3,3           | 100,0              |
| Total         | 92        | 100,0   | 100,0         |                    |

### tempattugas

|                         | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Cabang Utama Ungaran    | 16        | 17,4    | 17,4          | 17,4               |
| Valid cabang Gunungpati | 22        | 23,9    | 23,9          | 41,3               |
| cabang Mijen            | 30        | 32,6    | 32,6          | 73,9               |
| Cabang Ambarawa         | 13        | 14,1    | 14,1          | 88,0               |

|                  |    |       |       |       |
|------------------|----|-------|-------|-------|
| Cabang Purwodadi | 11 | 12,0  | 12,0  | 100,0 |
| Total            | 92 | 100,0 | 100,0 |       |

## Correlations

### Notes

|                        |                                |  |
|------------------------|--------------------------------|--|
| Output Created         |                                | 07-OCT-2019 17:03:12   |
| Comments               |                                |  |
|                        | Data                           | I:\SULIMIN\revisi 2\rev 4\SPSS SuLIMIN.sav   |
|                        | Active Dataset                 | DataSet2   |
| Input                  | Filter                         | <none>   |
|                        | Weight                         | <none>   |
|                        | Split File                     | <none>   |
|                        | N of Rows in Working Data File | 92   |
|                        | Definition of Missing          | User-defined missing values are treated as missing.  |
| Missing Value Handling | Cases Used                     | Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.  |
| Syntax                 |                                | CORRELATIONS<br>/VARIABLES=budorg1<br>budorg2 budorg3 budorg4<br>budorg5 budorg6 budorg7<br>budorg8 budorg9 budorg10<br>BudayaOrganisasi<br>/PRINT=TWOTAIL NOSIG<br>/MISSING=PAIRWISE. |
| Resources              | Processor Time                 | 00:00:00,00  |
|                        | Elapsed Time                   | 00:00:00,01  |

[DataSet2] I:\SULIMIN\revisi 2\rev 4\SPSS SuLIMIN.sav

**Correlations**

|                  |                     | budorg1 | budorg2 | budorg3 | budorg4 | budorg5 | budorg6 | budorg7 | budorg8 | budorg9 | budorg10 | BudayaOrganisasi |
|------------------|---------------------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|----------|------------------|
| budorg1          | Pearson Correlation | 1       | ,621**  | ,597**  | ,390**  | ,378**  | ,785**  | ,185    | ,420**  | ,720**  | ,284**   | ,782**           |
|                  | Sig. (2-tailed)     |         | ,000    | ,000    | ,000    | ,000    | ,000    | ,077    | ,000    | ,000    | ,006     | ,000             |
|                  | N                   | 92      | 92      | 92      | 92      | 92      | 92      | 92      | 92      | 92      | 92       | 92               |
| budorg2          | Pearson Correlation | ,621**  | 1       | ,587**  | ,227    | ,708**  | ,656**  | ,472**  | ,139    | ,547**  | ,248     | ,787**           |
|                  | Sig. (2-tailed)     | ,000    |         | ,000    | ,029    | ,000    | ,000    | ,000    | ,187    | ,000    | ,017     | ,000             |
|                  | N                   | 92      | 92      | 92      | 92      | 92      | 92      | 92      | 92      | 92      | 92       | 92               |
| budorg3          | Pearson Correlation | ,597**  | ,587**  | 1       | ,579**  | ,479**  | ,715**  | ,426**  | ,465**  | ,614**  | ,279**   | ,866**           |
|                  | Sig. (2-tailed)     | ,000    | ,000    |         | ,000    | ,000    | ,000    | ,000    | ,000    | ,000    | ,007     | ,000             |
|                  | N                   | 92      | 92      | 92      | 92      | 92      | 92      | 92      | 92      | 92      | 92       | 92               |
| budorg4          | Pearson Correlation | ,390**  | ,227    | ,579**  | 1       | ,137    | ,470**  | -,168   | ,107    | ,384**  | ,521**   | ,509**           |
|                  | Sig. (2-tailed)     | ,000    | ,029    | ,000    |         | ,194    | ,000    | ,110    | ,309    | ,000    | ,000     | ,000             |
|                  | N                   | 92      | 92      | 92      | 92      | 92      | 92      | 92      | 92      | 92      | 92       | 92               |
| budorg5          | Pearson Correlation | ,378**  | ,708**  | ,479**  | ,137    | 1       | ,566**  | ,208    | ,105    | ,381**  | ,065     | ,622**           |
|                  | Sig. (2-tailed)     | ,000    | ,000    | ,000    | ,194    |         | ,000    | ,047    | ,320    | ,000    | ,540     | ,000             |
|                  | N                   | 92      | 92      | 92      | 92      | 92      | 92      | 92      | 92      | 92      | 92       | 92               |
| budorg6          | Pearson Correlation | ,785**  | ,656**  | ,715**  | ,470**  | ,566**  | 1       | ,252    | ,431**  | ,919**  | ,290**   | ,890**           |
|                  | Sig. (2-tailed)     | ,000    | ,000    | ,000    | ,000    | ,000    |         | ,015    | ,000    | ,000    | ,005     | ,000             |
|                  | N                   | 92      | 92      | 92      | 92      | 92      | 92      | 92      | 92      | 92      | 92       | 92               |
| budorg7          | Pearson Correlation | ,185    | ,472**  | ,426**  | -,168   | ,208    | ,252    | 1       | ,330**  | ,236    | -,101    | ,479**           |
|                  | Sig. (2-tailed)     | ,077    | ,000    | ,000    | ,110    | ,047    | ,015    |         | ,001    | ,023    | ,339     | ,000             |
|                  | N                   | 92      | 92      | 92      | 92      | 92      | 92      | 92      | 92      | 92      | 92       | 92               |
| budorg8          | Pearson Correlation | ,420**  | ,139    | ,465**  | ,107    | ,105    | ,431**  | ,330**  | 1       | ,355**  | ,065     | ,538**           |
|                  | Sig. (2-tailed)     | ,000    | ,187    | ,000    | ,309    | ,320    | ,000    | ,001    |         | ,001    | ,541     | ,000             |
|                  | N                   | 92      | 92      | 92      | 92      | 92      | 92      | 92      | 92      | 92      | 92       | 92               |
| budorg9          | Pearson Correlation | ,720**  | ,547**  | ,614**  | ,384**  | ,381**  | ,919**  | ,236    | ,355**  | 1       | ,312**   | ,789**           |
|                  | Sig. (2-tailed)     | ,000    | ,000    | ,000    | ,000    | ,000    | ,000    | ,023    | ,001    |         | ,002     | ,000             |
|                  | N                   | 92      | 92      | 92      | 92      | 92      | 92      | 92      | 92      | 92      | 92       | 92               |
| budorg10         | Pearson Correlation | ,284**  | ,248    | ,279**  | ,521**  | ,065    | ,290**  | -,101   | ,065    | ,312**  | 1        | ,408**           |
|                  | Sig. (2-tailed)     | ,006    | ,017    | ,007    | ,000    | ,540    | ,005    | ,339    | ,541    | ,002    |          | ,000             |
|                  | N                   | 92      | 92      | 92      | 92      | 92      | 92      | 92      | 92      | 92      | 92       | 92               |
| BudayaOrganisasi | Pearson Correlation | ,782**  | ,787**  | ,866**  | ,509**  | ,622**  | ,890**  | ,479**  | ,538**  | ,789**  | ,408**   | 1                |
|                  | Sig. (2-tailed)     | ,000    | ,000    | ,000    | ,000    | ,000    | ,000    | ,000    | ,000    | ,000    | ,000     |                  |
|                  | N                   | 92      | 92      | 92      | 92      | 92      | 92      | 92      | 92      | 92      | 92       | 92               |

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

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

**Correlations**

|            |                     | iklker1 | iklker2 | iklker3 | iklker4 | iklker5 | iklker6 | iklker7 | iklker8 | iklker9 | iklker10 | IklimKerja |
|------------|---------------------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|----------|------------|
| iklker1    | Pearson Correlation | 1       | ,735**  | ,650**  | ,700**  | ,347**  | ,338**  | ,438**  | ,503**  | ,773**  | ,630**   | ,858**     |
|            | Sig. (2-tailed)     |         | ,000    | ,000    | ,000    | ,001    | ,001    | ,000    | ,000    | ,000    | ,000     | ,000       |
|            | N                   | 92      | 92      | 92      | 92      | 92      | 92      | 92      | 92      | 92      | 92       | 92         |
| iklker2    | Pearson Correlation | ,735**  | 1       | ,676**  | ,740**  | ,220**  | ,384**  | ,432**  | ,313**  | ,798**  | ,600**   | ,836**     |
|            | Sig. (2-tailed)     | ,000    |         | ,000    | ,000    | ,035    | ,000    | ,000    | ,002    | ,000    | ,000     | ,000       |
|            | N                   | 92      | 92      | 92      | 92      | 92      | 92      | 92      | 92      | 92      | 92       | 92         |
| iklker3    | Pearson Correlation | ,650**  | ,676**  | 1       | ,796**  | ,226**  | ,187    | ,133    | ,351**  | ,546**  | ,707**   | ,775**     |
|            | Sig. (2-tailed)     | ,000    | ,000    |         | ,000    | ,030    | ,074    | ,207    | ,001    | ,000    | ,000     | ,000       |
|            | N                   | 92      | 92      | 92      | 92      | 92      | 92      | 92      | 92      | 92      | 92       | 92         |
| iklker4    | Pearson Correlation | ,700**  | ,740**  | ,796**  | 1       | ,516**  | ,485**  | ,410**  | ,393**  | ,603**  | ,587**   | ,889**     |
|            | Sig. (2-tailed)     | ,000    | ,000    | ,000    |         | ,000    | ,000    | ,000    | ,000    | ,000    | ,000     | ,000       |
|            | N                   | 92      | 92      | 92      | 92      | 92      | 92      | 92      | 92      | 92      | 92       | 92         |
| iklker5    | Pearson Correlation | ,347**  | ,220**  | ,226**  | ,516**  | 1       | ,630**  | ,503**  | ,624**  | ,284**  | ,109     | ,582**     |
|            | Sig. (2-tailed)     | ,001    | ,035    | ,030    | ,000    |         | ,000    | ,000    | ,000    | ,006    | ,303     | ,000       |
|            | N                   | 92      | 92      | 92      | 92      | 92      | 92      | 92      | 92      | 92      | 92       | 92         |
| iklker6    | Pearson Correlation | ,338**  | ,384**  | ,187    | ,485**  | ,630**  | 1       | ,566**  | ,462**  | ,330**  | ,012     | ,570**     |
|            | Sig. (2-tailed)     | ,001    | ,000    | ,074    | ,000    | ,000    |         | ,000    | ,000    | ,001    | ,909     | ,000       |
|            | N                   | 92      | 92      | 92      | 92      | 92      | 92      | 92      | 92      | 92      | 92       | 92         |
| iklker7    | Pearson Correlation | ,438**  | ,432**  | ,133    | ,410**  | ,503**  | ,566**  | 1       | ,331**  | ,603**  | ,185     | ,578**     |
|            | Sig. (2-tailed)     | ,000    | ,000    | ,207    | ,000    | ,000    | ,000    |         | ,001    | ,000    | ,078     | ,000       |
|            | N                   | 92      | 92      | 92      | 92      | 92      | 92      | 92      | 92      | 92      | 92       | 92         |
| iklker8    | Pearson Correlation | ,503**  | ,313**  | ,351**  | ,393**  | ,624**  | ,462**  | ,331**  | 1       | ,415**  | ,225**   | ,608**     |
|            | Sig. (2-tailed)     | ,000    | ,002    | ,001    | ,000    | ,000    | ,000    | ,001    |         | ,000    | ,031     | ,000       |
|            | N                   | 92      | 92      | 92      | 92      | 92      | 92      | 92      | 92      | 92      | 92       | 92         |
| iklker9    | Pearson Correlation | ,773**  | ,798**  | ,546**  | ,603**  | ,284**  | ,330**  | ,603**  | ,415**  | 1       | ,671**   | ,826**     |
|            | Sig. (2-tailed)     | ,000    | ,000    | ,000    | ,000    | ,006    | ,001    | ,000    | ,000    |         | ,000     | ,000       |
|            | N                   | 92      | 92      | 92      | 92      | 92      | 92      | 92      | 92      | 92      | 92       | 92         |
| iklker10   | Pearson Correlation | ,630**  | ,600**  | ,707**  | ,587**  | ,109    | ,012    | ,185    | ,225**  | ,671**  | 1        | ,683**     |
|            | Sig. (2-tailed)     | ,000    | ,000    | ,000    | ,000    | ,303    | ,909    | ,078    | ,031    | ,000    |          | ,000       |
|            | N                   | 92      | 92      | 92      | 92      | 92      | 92      | 92      | 92      | 92      | 92       | 92         |
| IklimKerja | Pearson Correlation | ,858**  | ,836**  | ,775**  | ,889**  | ,582**  | ,570**  | ,578**  | ,608**  | ,826**  | ,683**   | 1          |
|            | Sig. (2-tailed)     | ,000    | ,000    | ,000    | ,000    | ,000    | ,000    | ,000    | ,000    | ,000    | ,000     |            |
|            | N                   | 92      | 92      | 92      | 92      | 92      | 92      | 92      | 92      | 92      | 92       | 92         |

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

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



**Correlations**

|          |                     | insent1 | insent2 | insent3 | insent4 | insent5 | insent6 | insent7 | insent8 | insent9 | insent10 | Insentif |
|----------|---------------------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|----------|----------|
| insent1  | Pearson Correlation | 1       | ,223    | ,342    | ,073    | ,375    | ,472    | ,150    | ,411    | ,440    | ,303     | ,622     |
|          | Sig. (2-tailed)     |         | ,033    | ,001    | ,492    | ,000    | ,000    | ,153    | ,000    | ,000    | ,003     | ,000     |
|          | N                   | 92      | 92      | 92      | 92      | 92      | 92      | 92      | 92      | 92      | 92       | 92       |
| insent2  | Pearson Correlation | ,223    | 1       | ,308    | ,828    | ,330    | ,466    | ,425    | ,164    | ,740    | ,836     | ,770     |
|          | Sig. (2-tailed)     | ,033    |         | ,003    | ,000    | ,001    | ,000    | ,000    | ,117    | ,000    | ,000     | ,000     |
|          | N                   | 92      | 92      | 92      | 92      | 92      | 92      | 92      | 92      | 92      | 92       | 92       |
| insent3  | Pearson Correlation | ,342    | ,308    | 1       | ,330    | ,835    | ,245    | ,252    | -,036   | ,309    | ,308     | ,597     |
|          | Sig. (2-tailed)     | ,001    | ,003    |         | ,001    | ,000    | ,018    | ,015    | ,730    | ,003    | ,003     | ,000     |
|          | N                   | 92      | 92      | 92      | 92      | 92      | 92      | 92      | 92      | 92      | 92       | 92       |
| insent4  | Pearson Correlation | ,073    | ,828    | ,330    | 1       | ,405    | ,443    | ,431    | ,071    | ,682    | ,802     | ,722     |
|          | Sig. (2-tailed)     | ,492    | ,000    | ,001    |         | ,000    | ,000    | ,000    | ,502    | ,000    | ,000     | ,000     |
|          | N                   | 92      | 92      | 92      | 92      | 92      | 92      | 92      | 92      | 92      | 92       | 92       |
| insent5  | Pearson Correlation | ,375    | ,330    | ,835    | ,405    | 1       | ,367    | ,220    | -,018   | ,445    | ,251     | ,651     |
|          | Sig. (2-tailed)     | ,000    | ,001    | ,000    | ,000    |         | ,000    | ,035    | ,863    | ,000    | ,016     | ,000     |
|          | N                   | 92      | 92      | 92      | 92      | 92      | 92      | 92      | 92      | 92      | 92       | 92       |
| insent6  | Pearson Correlation | ,472    | ,466    | ,245    | ,443    | ,367    | 1       | ,434    | ,120    | ,839    | ,593     | ,746     |
|          | Sig. (2-tailed)     | ,000    | ,000    | ,018    | ,000    | ,000    |         | ,000    | ,256    | ,000    | ,000     | ,000     |
|          | N                   | 92      | 92      | 92      | 92      | 92      | 92      | 92      | 92      | 92      | 92       | 92       |
| insent7  | Pearson Correlation | ,150    | ,425    | ,252    | ,431    | ,220    | ,434    | 1       | ,331    | ,506    | ,541     | ,578     |
|          | Sig. (2-tailed)     | ,153    | ,000    | ,015    | ,000    | ,035    | ,000    |         | ,001    | ,000    | ,000     | ,000     |
|          | N                   | 92      | 92      | 92      | 92      | 92      | 92      | 92      | 92      | 92      | 92       | 92       |
| insent8  | Pearson Correlation | ,411    | ,164    | -,036   | ,071    | -,018   | ,120    | ,331    | 1       | ,116    | ,252     | ,346     |
|          | Sig. (2-tailed)     | ,000    | ,117    | ,730    | ,502    | ,863    | ,256    | ,001    |         | ,271    | ,015     | ,001     |
|          | N                   | 92      | 92      | 92      | 92      | 92      | 92      | 92      | 92      | 92      | 92       | 92       |
| insent9  | Pearson Correlation | ,440    | ,740    | ,309    | ,682    | ,445    | ,839    | ,506    | ,116    | 1       | ,778     | ,866     |
|          | Sig. (2-tailed)     | ,000    | ,000    | ,003    | ,000    | ,000    | ,000    | ,000    | ,271    |         | ,000     | ,000     |
|          | N                   | 92      | 92      | 92      | 92      | 92      | 92      | 92      | 92      | 92      | 92       | 92       |
| insent10 | Pearson Correlation | ,303    | ,836    | ,308    | ,802    | ,251    | ,593    | ,541    | ,252    | ,778    | 1        | ,816     |
|          | Sig. (2-tailed)     | ,003    | ,000    | ,003    | ,000    | ,016    | ,000    | ,000    | ,015    | ,000    |          | ,000     |
|          | N                   | 92      | 92      | 92      | 92      | 92      | 92      | 92      | 92      | 92      | 92       | 92       |
| Insentif | Pearson Correlation | ,622    | ,770    | ,597    | ,722    | ,651    | ,746    | ,578    | ,346    | ,866    | ,816     | 1        |
|          | Sig. (2-tailed)     | ,000    | ,000    | ,000    | ,000    | ,000    | ,000    | ,000    | ,001    | ,000    | ,000     |          |
|          | N                   | 92      | 92      | 92      | 92      | 92      | 92      | 92      | 92      | 92      | 92       | 92       |

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

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

**Correlations**

|                       |                     | prodkar1 | prodkar2 | prodkar3 | prodkar4 | prodkar5 | prodkar6 | prodkar7 | prodkar8 | prodkar9 | prodkar10 | ProduktifitasKaryawan |
|-----------------------|---------------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|-----------|-----------------------|
| prodkar1              | Pearson Correlation | 1        | ,520**   | ,300**   | ,463**   | ,497**   | ,494**   | ,477**   | ,494**   | ,477**   | ,317**    | ,679**                |
|                       | Sig. (2-tailed)     |          | ,000     | ,004     | ,000     | ,000     | ,000     | ,000     | ,000     | ,000     | ,002      | ,000                  |
|                       | N                   | 92       | 92       | 92       | 92       | 92       | 92       | 92       | 92       | 92       | 92        | 92                    |
| prodkar2              | Pearson Correlation | ,520**   | 1        | ,394**   | ,606**   | ,705**   | ,617**   | ,549**   | ,617**   | ,549**   | ,451**    | ,826**                |
|                       | Sig. (2-tailed)     | ,000     |          | ,000     | ,000     | ,000     | ,000     | ,000     | ,000     | ,000     | ,000      | ,000                  |
|                       | N                   | 92       | 92       | 92       | 92       | 92       | 92       | 92       | 92       | 92       | 92        | 92                    |
| prodkar3              | Pearson Correlation | ,300**   | ,394**   | 1        | ,347**   | ,433**   | ,377**   | ,126     | ,377**   | ,126     | ,648**    | ,593**                |
|                       | Sig. (2-tailed)     | ,004     | ,000     |          | ,001     | ,000     | ,000     | ,233     | ,000     | ,233     | ,000      | ,000                  |
|                       | N                   | 92       | 92       | 92       | 92       | 92       | 92       | 92       | 92       | 92       | 92        | 92                    |
| prodkar4              | Pearson Correlation | ,463**   | ,606**   | ,347**   | 1        | ,692**   | ,518**   | ,501**   | ,518**   | ,501**   | ,150      | ,752**                |
|                       | Sig. (2-tailed)     | ,000     | ,000     | ,001     |          | ,000     | ,000     | ,000     | ,000     | ,000     | ,152      | ,000                  |
|                       | N                   | 92       | 92       | 92       | 92       | 92       | 92       | 92       | 92       | 92       | 92        | 92                    |
| prodkar5              | Pearson Correlation | ,497**   | ,705**   | ,433**   | ,692**   | 1        | ,707**   | ,607**   | ,707**   | ,607**   | ,299**    | ,863**                |
|                       | Sig. (2-tailed)     | ,000     | ,000     | ,000     | ,000     |          | ,000     | ,000     | ,000     | ,000     | ,004      | ,000                  |
|                       | N                   | 92       | 92       | 92       | 92       | 92       | 92       | 92       | 92       | 92       | 92        | 92                    |
| prodkar6              | Pearson Correlation | ,494**   | ,617**   | ,377**   | ,518**   | ,707**   | 1        | ,566**   | 1,000**  | ,566**   | ,189      | ,835**                |
|                       | Sig. (2-tailed)     | ,000     | ,000     | ,000     | ,000     | ,000     |          | ,000     | ,000     | ,000     | ,072      | ,000                  |
|                       | N                   | 92       | 92       | 92       | 92       | 92       | 92       | 92       | 92       | 92       | 92        | 92                    |
| prodkar7              | Pearson Correlation | ,477**   | ,549**   | ,126     | ,501**   | ,607**   | ,566**   | 1        | ,566**   | 1,000**  | ,074      | ,702**                |
|                       | Sig. (2-tailed)     | ,000     | ,000     | ,233     | ,000     | ,000     | ,000     |          | ,000     | ,000     | ,484      | ,000                  |
|                       | N                   | 92       | 92       | 92       | 92       | 92       | 92       | 92       | 92       | 92       | 92        | 92                    |
| prodkar8              | Pearson Correlation | ,494**   | ,617**   | ,377**   | ,518**   | ,707**   | 1,000**  | ,566**   | 1        | ,566**   | ,189      | ,835**                |
|                       | Sig. (2-tailed)     | ,000     | ,000     | ,000     | ,000     | ,000     | ,000     | ,000     |          | ,000     | ,072      | ,000                  |
|                       | N                   | 92       | 92       | 92       | 92       | 92       | 92       | 92       | 92       | 92       | 92        | 92                    |
| prodkar9              | Pearson Correlation | ,477**   | ,549**   | ,126     | ,501**   | ,607**   | ,566**   | 1,000**  | ,566**   | 1        | ,074      | ,702**                |
|                       | Sig. (2-tailed)     | ,000     | ,000     | ,233     | ,000     | ,000     | ,000     | ,000     | ,000     |          | ,484      | ,000                  |
|                       | N                   | 92       | 92       | 92       | 92       | 92       | 92       | 92       | 92       | 92       | 92        | 92                    |
| prodkar10             | Pearson Correlation | ,317**   | ,451**   | ,648**   | ,150     | ,299**   | ,189     | ,074     | ,189     | ,074     | 1         | ,479**                |
|                       | Sig. (2-tailed)     | ,002     | ,000     | ,000     | ,152     | ,004     | ,072     | ,484     | ,072     | ,484     |           | ,000                  |
|                       | N                   | 92       | 92       | 92       | 92       | 92       | 92       | 92       | 92       | 92       | 92        | 92                    |
| ProduktifitasKaryawan | Pearson Correlation | ,679**   | ,826**   | ,593**   | ,752**   | ,863**   | ,835**   | ,702**   | ,835**   | ,702**   | ,479**    | 1                     |
|                       | Sig. (2-tailed)     | ,000     | ,000     | ,000     | ,000     | ,000     | ,000     | ,000     | ,000     | ,000     | ,000      |                       |
|                       | N                   | 92       | 92       | 92       | 92       | 92       | 92       | 92       | 92       | 92       | 92        | 92                    |

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

# Reliability

## Notes

|                        |                           |   |
|------------------------|---------------------------|---|
| Output Created         |                           | 07-OCT-2019 17:07:34  |
| Comments               |                           |   |
|                        | Data                      | I:\SULIMIN\revisi 2\rev   |
|                        |                           | 4\SPSS SuLIMIN.sav  |
|                        | Active Dataset            | DataSet2  |
|                        | Filter                    | <none>  |
| Input                  | Weight                    | <none>  |
|                        | Split File                | <none>  |
|                        | N of Rows in Working Data | 92  |
|                        | File                      |   |
|                        | Matrix Input              |   |
|                        | Definition of Missing     | User-defined missing values<br>are treated as missing.                                      |
| Missing Value Handling |                           | Statistics are based on all<br>cases with valid data for all<br>variables in the procedure. |
|                        | Cases Used                | RELIABILITY   |
|                        |                           | /VARIABLES=BudayaOrgani<br>sasi ProduktifitasKaryawan<br>/SCALE('ALL VARIABLES')            |
| Syntax                 |                           | ALL<br>/MODEL=ALPHA   |
|                        |                           | /STATISTICS=DESCRIPTIV<br>E SCALE CORR COV<br>/SUMMARY=CORR.                                |
| Resources              | Processor Time            | 00:00:00,00   |
|                        | Elapsed Time              | 00:00:00,01   |

[DataSet2] I:\SULIMIN\revisi 2\rev 4\SPSS SuLIMIN.sav



## Scale: ALL VARIABLES

### Case Processing Summary

|       |                       | N  | %     |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid                 | 92 | 100,0 |
|       | Excluded <sup>a</sup> | 0  | ,0    |
|       | Total                 | 92 | 100,0 |

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

### Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | Cronbach's Alpha Based on Standardized Items | N of Items |
|------------------|--|------------|
| ,847             | ,858   | 2          |

### Item Statistics

|                       | Mean    | Std. Deviation | N  |
|-----------------------|---------|----------------|----|
| BudayaOrganisasi      | 41,7283 | 3,67977        | 92 |
| ProduktifitasKaryawan | 41,5652 | 4,57250        | 92 |

### Inter-Item Correlation Matrix

|                       | BudayaOrganisasi | ProduktifitasKaryawan |
|-----------------------|------------------|-----------------------|
| BudayaOrganisasi      | 1,000            | ,752                  |
| ProduktifitasKaryawan | ,752             | 1,000                 |

### Inter-Item Covariance Matrix

|                       |                  |                       |
|-----------------------|------------------|-----------------------|
|                       | BudayaOrganisasi | ProduktifitasKaryawan |
| BudayaOrganisasi      | 13,541           | 12,650                |
| ProduktifitasKaryawan | 12,650           | 20,908                |

**Summary Item Statistics**

|                         | Mean | Minimum | Maximum | Range | Maximum / Minimum | Variance | N of Items |
|-------------------------|------|---------|---------|-------|-------------------|----------|------------|
| Inter-Item Correlations | ,752 | ,752    | ,752    | ,000  | 1,000             | ,000     | 2          |

**Scale Statistics**

| Mean    | Variance | Std. Deviation | N of Items |
|---------|----------|----------------|------------|
| 83,2935 | 59,748   | 7,72969        | 2          |

## Reliability

### Notes

|                        |                           |   |
|------------------------|---------------------------|---|
| Output Created         |                           | 07-OCT-2019 17:08:09  |
| Comments               |                           |   |
|                        | Data                      | I:\SULIMIN\revisi 2\rev 4\SPSS SuLIMIN.sav  |
|                        | Active Dataset            | DataSet2  |
|                        | Filter                    | <none>  |
| Input                  | Weight                    | <none>  |
|                        | Split File                | <none>  |
|                        | N of Rows in Working Data | 92  |
|                        | File                      |   |
|                        | Matrix Input              |   |
|                        | Definition of Missing     | User-defined missing values are treated as missing.                                   |
| Missing Value Handling | Cases Used                | Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure. |
|                        |                           | RELIABILITY   |
|                        |                           | /VARIABLES=IklimKerja   |
|                        |                           | ProduktifitasKaryawan   |
|                        |                           | /SCALE('ALL VARIABLES')   |
|                        |                           | ALL   |
|                        |                           | /MODEL=ALPHA  |
|                        |                           | /STATISTICS=DESCRIPTIV  |
|                        |                           | E SCALE CORR COV  |
|                        |                           | /SUMMARY=CORR.  |
| Resources              | Processor Time            | 00:00:00,02   |
|                        | Elapsed Time              | 00:00:00,03   |

[DataSet2] I:\SULIMIN\revisi 2\rev 4\SPSS SuLIMIN.sav

## Scale: ALL VARIABLES

### Case Processing Summary

|                             | N  | %     |
|-----------------------------|----|-------|
| Valid                       | 92 | 100,0 |
| Cases Excluded <sup>a</sup> | 0  | ,0    |
| Total                       | 92 | 100,0 |

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

### Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | Cronbach's Alpha Based on Standardized Items | N of Items |
|------------------|--|------------|
| ,796             | ,811   | 2          |

### Item Statistics

|                       | Mean    | Std. Deviation | N  |
|-----------------------|---------|----------------|----|
| IklmKerja             | 39,1087 | 5,90112        | 92 |
| ProduktifitasKaryawan | 41,5652 | 4,57250        | 92 |

### Inter-Item Correlation Matrix

|                       | IklmKerja | ProduktifitasKaryawan |
|-----------------------|-----------|-----------------------|
| IklmKerja             | 1,000     | ,682                  |
| ProduktifitasKaryawan | ,682      | 1,000                 |



**Inter-Item Covariance Matrix**

|                       | IklmKerja | ProduktifitasKaryawan |
|-----------------------|-----------|-----------------------|
| IklmKerja             | 34,823    | 18,410                |
| ProduktifitasKaryawan | 18,410    | 20,908                |

**Summary Item Statistics**

|                         | Mean | Minimum | Maximum | Range | Maximum / Minimum | Variance | N of Items |
|-------------------------|------|---------|---------|-------|-------------------|----------|------------|
| Inter-Item Correlations | ,682 | ,682    | ,682    | ,000  | 1,000             | ,000     | 2          |

**Scale Statistics**

| Mean    | Variance | Std. Deviation | N of Items |
|---------|----------|----------------|------------|
| 80,6739 | 92,552   | 9,62039        | 2          |

## Reliability

### Notes

|                        |                           |   |
|------------------------|---------------------------|---|
| Output Created         |                           | 07-OCT-2019 17:08:44  |
| Comments               |                           |   |
|                        | Data                      | I:\SULIMIN\revisi 2\rev 4\SPSS SuLIMIN.sav  |
|                        | Active Dataset            | DataSet2  |
|                        | Filter                    | <none>  |
| Input                  | Weight                    | <none>  |
|                        | Split File                | <none>  |
|                        | N of Rows in Working Data | 92  |
|                        | File                      |   |
|                        | Matrix Input              |   |
|                        | Definition of Missing     | User-defined missing values are treated as missing.                                   |
| Missing Value Handling | Cases Used                | Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure. |
|                        |                           | RELIABILITY   |
|                        |                           | /VARIABLES=Insentif   |
|                        |                           | ProduktifitasKaryawan   |
|                        |                           | /SCALE('ALL VARIABLES')   |
| Syntax                 |                           | ALL   |
|                        |                           | /MODEL=ALPHA  |
|                        |                           | /STATISTICS=DESCRIPTIV  |
|                        |                           | E SCALE CORR COV  |
|                        |                           | /SUMMARY=CORR.  |
| Resources              | Processor Time            | 00:00:00,02   |
|                        | Elapsed Time              | 00:00:00,01   |

[DataSet2] I:\SULIMIN\revisi 2\rev 4\SPSS SuLIMIN.sav

## Scale: ALL VARIABLES

### Case Processing Summary

|                             | N  | %     |
|-----------------------------|----|-------|
| Valid                       | 92 | 100,0 |
| Cases Excluded <sup>a</sup> | 0  | ,0    |
| Total                       | 92 | 100,0 |

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

### Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | Cronbach's Alpha Based on Standardized Items | N of Items |
|------------------|--|------------|
| ,771             | ,772   | 2          |

### Item Statistics

|                       | Mean    | Std. Deviation | N  |
|-----------------------|---------|----------------|----|
| Insentif              | 39,8587 | 4,86653        | 92 |
| ProduktifitasKaryawan | 41,5652 | 4,57250        | 92 |

### Inter-Item Correlation Matrix

|                       | Insentif | ProduktifitasKaryawan |
|-----------------------|----------|-----------------------|
| Insentif              | 1,000    | ,629                  |
| ProduktifitasKaryawan | ,629     | 1,000                 |

**Inter-Item Covariance Matrix**

|                       | Insentif | ProduktifitasKaryawan |
|-----------------------|----------|-----------------------|
| Insentif              | 23,683   | 13,993                |
| ProduktifitasKaryawan | 13,993   | 20,908                |

**Summary Item Statistics**

|                         | Mean | Minimum | Maximum | Range | Maximum / Minimum | Variance | N of Items |
|-------------------------|------|---------|---------|-------|-------------------|----------|------------|
| Inter-Item Correlations | ,629 | ,629    | ,629    | ,000  | 1,000             | ,000     | 2          |

**Scale Statistics**

| Mean    | Variance | Std. Deviation | N of Items |
|---------|----------|----------------|------------|
| 81,4239 | 72,577   | 8,51919        | 2          |

## Reliability

### Notes

|                        |                           |  |
|------------------------|---------------------------|--|
| Output Created         |                           | 07-OCT-2019 17:17:09   |
| Comments               |                           |  |
|                        | Data                      | I:\SULIMIN\revisi 2\rev<br>4\SPSS SuLIMIN.sav  |
|                        | Active Dataset            | DataSet2   |
|                        | Filter                    | <none>   |
| Input                  | Weight                    | <none>   |
|                        | Split File                | <none>   |
|                        | N of Rows in Working Data | 92   |
|                        | File                      |  |
|                        | Matrix Input              |  |
|                        | Definition of Missing     | User-defined missing values<br>are treated as missing.   |
| Missing Value Handling | Cases Used                | Statistics are based on all<br>cases with valid data for all<br>variables in the procedure.<br>RELIABILITY                     |
|                        |                           | /VARIABLES=BudayaOrgani<br>sasi IklimKerja Insentif<br>ProduktifitasKaryawan<br>/SCALE('ALL VARIABLES')<br>ALL<br>/MODEL=ALPHA |
| Syntax                 |                           | /STATISTICS=DESCRIPTIV<br>E SCALE CORR COV<br>/SUMMARY=CORR.   |
| Resources              | Processor Time            | 00:00:00,02  |
|                        | Elapsed Time              | 00:00:00,01  |

[DataSet2] I:\SULIMIN\revisi 2\rev 4\SPSS SuLIMIN.sav

## Scale: ALL VARIABLES

### Case Processing Summary

|       |                       | N  | %     |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid                 | 92 | 100,0 |
|       | Excluded <sup>a</sup> | 0  | ,0    |
|       | Total                 | 92 | 100,0 |

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

### Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | Cronbach's Alpha Based on Standardized Items | N of Items |
|------------------|--|------------|
| ,869             | ,882   | 4          |

### Item Statistics

|                       | Mean    | Std. Deviation | N  |
|-----------------------|---------|----------------|----|
| BudayaOrganisasi      | 41,7283 | 3,67977        | 92 |
| IklmKerja             | 39,1087 | 5,90112        | 92 |
| Insentif              | 39,8587 | 4,86653        | 92 |
| ProduktifitasKaryawan | 41,5652 | 4,57250        | 92 |

### Inter-Item Correlation Matrix

|  | BudayaOrganisasi | IklmKerja | Insentif | ProduktifitasKaryawan |
|--|------------------|-----------|----------|-----------------------|
|  |                  |           |          |                       |

|                       |       |       |       |       |
|-----------------------|-------|-------|-------|-------|
| BudayaOrganisasi      | 1,000 | ,536  | ,669  | ,752  |
| IklmKerja             | ,536  | 1,000 | ,635  | ,682  |
| Insentif              | ,669  | ,635  | 1,000 | ,629  |
| ProduktifitasKaryawan | ,752  | ,682  | ,629  | 1,000 |

**Inter-Item Covariance Matrix**

|                       | BudayaOrganisasi | IklmKerja | Insentif | ProduktifitasKaryawan |
|-----------------------|------------------|-----------|----------|-----------------------|
| BudayaOrganisasi      | 13,541           | 11,645    | 11,972   | 12,650                |
| IklmKerja             | 11,645           | 34,823    | 18,224   | 18,410                |
| Insentif              | 11,972           | 18,224    | 23,683   | 13,993                |
| ProduktifitasKaryawan | 12,650           | 18,410    | 13,993   | 20,908                |

**Summary Item Statistics**

|                         | Mean | Minimum | Maximum | Range | Maximum / Minimum | Variance | N of Items |
|-------------------------|------|---------|---------|-------|-------------------|----------|------------|
| Inter-Item Correlations | ,650 | ,536    | ,752    | ,216  | 1,402             | ,005     | 4          |

**Scale Statistics**

| Mean     | Variance | Std. Deviation | N of Items |
|----------|----------|----------------|------------|
| 162,2609 | 266,744  | 16,33231       | 4          |

# Regression

## Notes

|                        |                                |  |
|------------------------|--------------------------------|--|
| Output Created         |                                | 07-OCT-2019 17:09:28   |
| Comments               |                                |  |
|                        | Data                           | I:\SULIMIN\revisi 2\rev 4\SPSS   |
|                        |                                | SuLIMIN.sav  |
|                        | Active Dataset                 | DataSet2   |
| Input                  | Filter                         | <none>   |
|                        | Weight                         | <none>   |
|                        | Split File                     | <none>   |
|                        | N of Rows in Working Data File | 92   |
|                        | Definition of Missing          | User-defined missing values<br>are treated as missing.   |
| Missing Value Handling |                                | Statistics are based on cases<br>with no missing values for any<br>variable used.  |
|                        | Cases Used                     | REGRESSION<br>/DESCRIPTIVES MEAN<br>STDDEV CORR SIG N<br>/MISSING LISTWISE<br>/STATISTICS COEFF OUTS<br>R ANOVA COLLIN TOL<br>CHANGE<br>/CRITERIA=PIN(.05)<br>POUT(.10)<br>/NOORIGIN<br>/DEPENDENT<br>ProduktifitasKaryawan<br>/METHOD=ENTER<br>BudayaOrganisasi<br>/RESIDUALS DURBIN. |
| Syntax                 |                                |  |
|                        | Processor Time                 | 00:00:00,02  |
| Resources              | Elapsed Time                   | 00:00:00,02  |
|                        | Memory Required                | 2196 bytes   |



|  |         |
|--|---------|
| Additional Memory Required<br>for Residual Plots | 0 bytes |
|--|---------|

[DataSet2] I:\SULIMIN\revisi 2\rev 4\SPSS SuLIMIN.sav

### Descriptive Statistics

|                       | Mean    | Std. Deviation | N  |
|-----------------------|---------|----------------|----|
| ProduktifitasKaryawan | 41,5652 | 4,57250        | 92 |
| BudayaOrganisasi      | 41,7283 | 3,67977        | 92 |

### Correlations

|                     |                       | ProduktifitasKary<br>awan | BudayaOrganisa<br>si |
|---------------------|-----------------------|---------------------------|----------------------|
| Pearson Correlation | ProduktifitasKaryawan | 1,000                     | ,752                 |
|                     | BudayaOrganisasi      | ,752                      | 1,000                |
| Sig. (1-tailed)     | ProduktifitasKaryawan | .                         | ,000                 |
|                     | BudayaOrganisasi      | ,000                      | .                    |
| N                   | ProduktifitasKaryawan | 92                        | 92                   |
|                     | BudayaOrganisasi      | 92                        | 92                   |

### Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

| Model | Variables Entered             | Variables Removed | Method |
|-------|-------------------------------|-------------------|--------|
| 1     | BudayaOrganisasi <sup>b</sup> | .                 | Enter  |

a. Dependent Variable: ProduktifitasKaryawan

b. All requested variables entered.

### Model Summary<sup>b</sup>

| Model | R | R Square | Adjusted R | Std. Error of the | Change Statistics | Durbin-Watson |
|-------|---|----------|------------|-------------------|-------------------|---------------|
|       |   |          |            |                   |                   |               |

|   |                   |      | Square | Estimate | R Square<br>Change | F<br>Change | df1 | df2 | Sig. F<br>Change |       |
|---|-------------------|------|--------|----------|--------------------|-------------|-----|-----|------------------|-------|
| 1 | ,752 <sup>a</sup> | ,565 | ,560   | 3,03172  | ,565               | 117,000     | 1   | 90  | ,000             | 1,531 |

a. Predictors: (Constant), BudayaOrganisasi

b. Dependent Variable: ProduktifitasKaryawan

**ANOVA<sup>a</sup>**

| Model |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F       | Sig.              |
|-------|------------|----------------|----|-------------|---------|-------------------|
| 1     | Regression | 1075,389       | 1  | 1075,389    | 117,000 | ,000 <sup>b</sup> |
|       | Residual   | 827,220        | 90 | 9,191       |         |                   |
|       | Total      | 1902,609       | 91 |             |         |                   |

a. Dependent Variable: ProduktifitasKaryawan

b. Predictors: (Constant), BudayaOrganisasi

**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model |                  | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig. | Collinearity Statistics |       |
|-------|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|-------------------------|-------|
|       |                  | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      | Tolerance               | VIF   |
| 1     | (Constant)       | 2,583                       | 3,618      |                           | ,714   | ,477 |                         |       |
|       | BudayaOrganisasi | ,934                        | ,086       | ,752                      | 10,817 | ,000 | 1,000                   | 1,000 |

a. Dependent Variable: ProduktifitasKaryawan

**Collinearity Diagnostics<sup>a</sup>**

| Model | Dimension | Eigenvalue | Condition Index | Variance Proportions |                  |
|-------|-----------|------------|-----------------|----------------------|------------------|
|       |           |            |                 | (Constant)           | BudayaOrganisasi |
| 1     | 1         | 1,996      | 1,000           | ,00                  | ,00              |
|       | 2         | ,004       | 22,848          | 1,00                 | 1,00             |

a. Dependent Variable: ProduktifitasKaryawan

**Residuals Statistics<sup>a</sup>**

|                      | Minimum  | Maximum | Mean    | Std. Deviation | N  |
|----------------------|----------|---------|---------|----------------|----|
| Predicted Value      | 32,4771  | 49,2927 | 41,5652 | 3,43765        | 92 |
| Residual             | -8,42429 | 5,98353 | ,00000  | 3,01502        | 92 |
| Std. Predicted Value | -2,644   | 2,248   | ,000    | 1,000          | 92 |
| Std. Residual        | -2,779   | 1,974   | ,000    | ,994           | 92 |

a. Dependent Variable: ProduktifitasKaryawan



# Regression

## Notes

|                        |                                |   |
|------------------------|--------------------------------|---|
| Output Created         |                                | 07-OCT-2019 17:10:00  |
| Comments               |                                |   |
| Input                  | Data                           | I:\SULIMIN\revisi 2\rev 4\SPSS<br>SuLIMIN.sav                                     |
|                        | Active Dataset                 | DataSet2  |
|                        | Filter                         | <none>  |
|                        | Weight                         | <none>  |
|                        | Split File                     | <none>  |
|                        | N of Rows in Working Data File | 92  |
| Missing Value Handling | Definition of Missing          | User-defined missing values<br>are treated as missing.                            |
|                        | Cases Used                     | Statistics are based on cases<br>with no missing values for any<br>variable used. |
| Syntax                 |                                | REGRESSION  |
|                        |                                | /DESCRIPTIVES MEAN  |
|                        |                                | STDDEV CORR SIG N   |
|                        |                                | /MISSING LISTWISE   |
|                        |                                | /STATISTICS COEFF OUTS  |
|                        |                                | R ANOVA COLLIN TOL  |
|                        |                                | CHANGE  |
|                        |                                | /CRITERIA=PIN(.05)  |
|                        |                                | POUT(.10)   |
|                        |                                | /NOORIGIN   |
|                        | /DEPENDENT                     |   |
|                        | ProduktifitasKaryawan          |   |
|                        | /METHOD=ENTER IklimKerja       |   |
|                        | /RESIDUALS DURBIN.             |   |
| Resources              | Processor Time                 | 00:00:00,02   |
|                        | Elapsed Time                   | 00:00:00,01   |
|                        | Memory Required                | 2196 bytes  |

|  |         |
|--|---------|
| Additional Memory Required<br>for Residual Plots | 0 bytes |
|--|---------|

[DataSet2] I:\SULIMIN\revisi 2\rev 4\SPSS SuLIMIN.sav

### Descriptive Statistics

|                       | Mean    | Std. Deviation | N  |
|-----------------------|---------|----------------|----|
| ProduktifitasKaryawan | 41,5652 | 4,57250        | 92 |
| IklmKerja             | 39,1087 | 5,90112        | 92 |

### Correlations

|                     |                       | ProduktifitasKary<br>awan | IklmKerja |
|---------------------|-----------------------|---------------------------|-----------|
| Pearson Correlation | ProduktifitasKaryawan | 1,000                     | ,682      |
|                     | IklmKerja             | ,682                      | 1,000     |
| Sig. (1-tailed)     | ProduktifitasKaryawan | .                         | ,000      |
|                     | IklmKerja             | ,000                      | .         |
| N                   | ProduktifitasKaryawan | 92                        | 92        |
|                     | IklmKerja             | 92                        | 92        |

### Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

| Model | Variables<br>Entered   | Variables<br>Removed | Method |
|-------|------------------------|----------------------|--------|
| 1     | IklmKerja <sup>b</sup> | .                    | Enter  |

a. Dependent Variable: ProduktifitasKaryawan

b. All requested variables entered.

### Model Summary<sup>b</sup>

| Model | R | R<br>Square | Adjust<br>ed R | Std. Error<br>of the | Change Statistics | Durbin-<br>Watson |
|-------|---|-------------|----------------|----------------------|-------------------|-------------------|
|       |   |             |                |                      |                   |                   |

|   |  |                   | Square | Estimate | R Square | F      | df1    | df2 | Sig. F |      |       |
|---|--|-------------------|--------|----------|----------|--------|--------|-----|--------|------|-------|
|   |  |                   | Change |          | Change   | Change |        |     | Change |      |       |
| 1 |  | ,682 <sup>a</sup> | ,466   | ,460     | 3,36135  | ,466   | 78,392 | 1   | 90     | ,000 | 2,331 |

a. Predictors: (Constant), IklimKerja

b. Dependent Variable: ProduktifitasKaryawan

#### ANOVA<sup>a</sup>

| Model |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1     | Regression | 885,727        | 1  | 885,727     | 78,392 | ,000 <sup>b</sup> |
|       | Residual   | 1016,882       | 90 | 11,299      |        |                   |
|       | Total      | 1902,609       | 91 |             |        |                   |

a. Dependent Variable: ProduktifitasKaryawan

b. Predictors: (Constant), IklimKerja

#### Coefficients<sup>a</sup>

| Model |            | Unstandardized |            | Standardized | t     | Sig. | Collinearity Statistics |       |
|-------|------------|----------------|------------|--------------|-------|------|-------------------------|-------|
|       |            | Coefficients   |            | Coefficients |       |      | Tolerance               | VIF   |
|       |            | B              | Std. Error | Beta         |       |      |                         |       |
| 1     | (Constant) | 20,889         | 2,361      |              | 8,846 | ,000 |                         |       |
|       | IklimKerja | ,529           | ,060       | ,682         | 8,854 | ,000 | 1,000                   | 1,000 |

a. Dependent Variable: ProduktifitasKaryawan

#### Collinearity Diagnostics<sup>a</sup>

| Model | Dimension | Eigenvalue | Condition Index | Variance Proportions |            |
|-------|-----------|------------|-----------------|----------------------|------------|
|       |           |            |                 | (Constant)           | IklimKerja |
| 1     | 1         | 1,989      | 1,000           | ,01                  | ,01        |
|       | 2         | ,011       | 13,402          | ,99                  | ,99        |

a. Dependent Variable: ProduktifitasKaryawan

**Residuals Statistics<sup>a</sup>**

|                      | Minimum  | Maximum  | Mean    | Std. Deviation | N  |
|----------------------|----------|----------|---------|----------------|----|
| Predicted Value      | 35,6922  | 46,2659  | 41,5652 | 3,11982        | 92 |
| Residual             | -7,26589 | 10,07829 | ,00000  | 3,34283        | 92 |
| Std. Predicted Value | -1,882   | 1,507    | ,000    | 1,000          | 92 |
| Std. Residual        | -2,162   | 2,998    | ,000    | ,994           | 92 |

a. Dependent Variable: ProduktifitasKaryawan



# Regression

## Notes

|                        |                                |   |
|------------------------|--------------------------------|---|
| Output Created         |                                | 07-OCT-2019 17:10:20  |
| Comments               |                                |   |
|                        | Data                           | I:\SULIMIN\revisi 2\rev 4\SPSS<br>SuLIMIN.sav   |
|                        | Active Dataset                 | DataSet2  |
| Input                  | Filter                         | <none>  |
|                        | Weight                         | <none>  |
|                        | Split File                     | <none>  |
|                        | N of Rows in Working Data File | 92  |
|                        | Definition of Missing          | User-defined missing values<br>are treated as missing.  |
| Missing Value Handling | Cases Used                     | Statistics are based on cases<br>with no missing values for any<br>variable used.   |
|                        |                                | REGRESSION<br>/DESCRIPTIVES MEAN<br>STDDEV CORR SIG N<br>/MISSING LISTWISE<br>/STATISTICS COEFF OUTS<br>R ANOVA COLLIN TOL<br>CHANGE<br>/CRITERIA=PIN(.05)<br>POUT(.10)<br>/NOORIGIN<br>/DEPENDENT<br>ProduktifitasKaryawan<br>/METHOD=ENTER Insentif<br>/RESIDUALS DURBIN. |
| Syntax                 |                                |   |
|                        | Processor Time                 | 00:00:00,03   |
| Resources              | Elapsed Time                   | 00:00:00,03   |
|                        | Memory Required                | 2196 bytes  |

|  |         |
|--|---------|
| Additional Memory Required<br>for Residual Plots | 0 bytes |
|--|---------|

[DataSet2] I:\SULIMIN\revisi 2\rev 4\SPSS SuLIMIN.sav

**Descriptive Statistics**

|                       | Mean    | Std. Deviation | N  |
|-----------------------|---------|----------------|----|
| ProduktifitasKaryawan | 41,5652 | 4,57250        | 92 |
| Insentif              | 39,8587 | 4,86653        | 92 |

**Correlations**

|                     |                       | ProduktifitasKary<br>awan | Insentif |
|---------------------|-----------------------|---------------------------|----------|
| Pearson Correlation | ProduktifitasKaryawan | 1,000                     | ,629     |
|                     | Insentif              | ,629                      | 1,000    |
| Sig. (1-tailed)     | ProduktifitasKaryawan | .                         | ,000     |
|                     | Insentif              | ,000                      | .        |
| N                   | ProduktifitasKaryawan | 92                        | 92       |
|                     | Insentif              | 92                        | 92       |

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

| Model | Variables Entered     | Variables Removed | Method |
|-------|-----------------------|-------------------|--------|
| 1     | Insentif <sup>b</sup> | .                 | Enter  |

a. Dependent Variable: ProduktifitasKaryawan

b. All requested variables entered.

**Model Summary<sup>b</sup>**

| Model | R | R Squar<br>e | Adjusted R Square | Std. Error of the | Change Statistics | Durbin-Watson |
|-------|---|--------------|-------------------|-------------------|-------------------|---------------|
|       |   |              |                   |                   |                   | n             |

|   |  |                   |      | Estimate | R Square Change | F Change | df1    | df2 | Sig. F Change |      |       |
|---|--|-------------------|------|----------|-----------------|----------|--------|-----|---------------|------|-------|
| 1 |  | ,629 <sup>a</sup> | ,395 | ,389     | 3,57502         | ,395     | 58,865 | 1   | 90            | ,000 | 2,036 |

a. Predictors: (Constant), Insentif

b. Dependent Variable: ProduktifitasKaryawan

#### ANOVA<sup>a</sup>

| Model |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1     | Regression | 752,340        | 1  | 752,340     | 58,865 | ,000 <sup>b</sup> |
|       | Residual   | 1150,269       | 90 | 12,781      |        |                   |
|       | Total      | 1902,609       | 91 |             |        |                   |

a. Dependent Variable: ProduktifitasKaryawan

b. Predictors: (Constant), Insentif

#### Coefficients<sup>a</sup>

| Model |            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. | Collinearity Statistics |       |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
|       |            | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      | Tolerance               | VIF   |
| 1     | (Constant) | 18,015                      | 3,092      |                           | 5,826 | ,000 |                         |       |
|       | Insentif   | ,591                        | ,077       | ,629                      | 7,672 | ,000 | 1,000                   | 1,000 |

a. Dependent Variable: ProduktifitasKaryawan

#### Collinearity Diagnostics<sup>a</sup>

| Model | Dimension | Eigenvalue | Condition Index | Variance Proportions |          |
|-------|-----------|------------|-----------------|----------------------|----------|
|       |           |            |                 | (Constant)           | Insentif |
| 1     | 1         | 1,993      | 1,000           | ,00                  | ,00      |
|       | 2         | ,007       | 16,531          | 1,00                 | 1,00     |

a. Dependent Variable: ProduktifitasKaryawan

**Residuals Statistics<sup>a</sup>**

|                      | Minimum   | Maximum | Mean    | Std. Deviation | N  |
|----------------------|-----------|---------|---------|----------------|----|
| Predicted Value      | 36,9220   | 47,5571 | 41,5652 | 2,87532        | 92 |
| Residual             | -10,46703 | 5,98795 | ,00000  | 3,55532        | 92 |
| Std. Predicted Value | -1,615    | 2,084   | ,000    | 1,000          | 92 |
| Std. Residual        | -2,928    | 1,675   | ,000    | ,994           | 92 |

a. Dependent Variable: ProduktifitasKaryawan

## Regression

### Notes

|                        |                                |   |
|------------------------|--------------------------------|---|
| Output Created         |                                | 07-OCT-2019 17:10:58  |
| Comments               |                                |   |
|                        | Data                           | I:\SULIMIN\revisi 2\rev 4\SPSS<br>SuLIMIN.sav                                     |
|                        | Active Dataset                 | DataSet2  |
| Input                  | Filter                         | <none>  |
|                        | Weight                         | <none>  |
|                        | Split File                     | <none>  |
|                        | N of Rows in Working Data File | 92  |
|                        | Definition of Missing          | User-defined missing values<br>are treated as missing.                            |
| Missing Value Handling | Cases Used                     | Statistics are based on cases<br>with no missing values for any<br>variable used. |

|        |   |  |
|--------|---|--|
| Syntax | <pre> REGRESSION   /DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N   /MISSING LISTWISE   /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL CHANGE   /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)   /NOORIGIN   /DEPENDENT ProduktifitasKaryawan   /METHOD=ENTER BudayaOrganisasi IklimKerja Insentif   /SCATTERPLOT=(*ZRESID ,*ZPRED)   /RESIDUALS DURBIN HISTOGRAM(ZRESID) NORMPROB(ZRESID). </pre> |  |
|        | Resources   | <pre> Processor Time          00:00:02,09 Elapsed Time           00:00:01,63 Memory Required        2756 bytes Additional Memory Required for Residual Plots    896 bytes </pre> |

[DataSet2] I:\SULIMIN\revisi 2\rev 4\SPSS SuLIMIN.sav

**Descriptive Statistics**

|                       | Mean    | Std. Deviation | N  |
|-----------------------|---------|----------------|----|
| ProduktifitasKaryawan | 41,5652 | 4,57250        | 92 |
| BudayaOrganisasi      | 41,7283 | 3,67977        | 92 |
| IklimKerja            | 39,1087 | 5,90112        | 92 |
| Insentif              | 39,8587 | 4,86653        | 92 |

**Correlations**

|                     |                       | ProduktifitasKary<br>awan | BudayaOrganisas<br>i | IklimKerja | Insentif |
|---------------------|-----------------------|---------------------------|----------------------|------------|----------|
| Pearson Correlation | ProduktifitasKaryawan | 1,000                     | ,752                 | ,682       | ,629     |
|                     | BudayaOrganisasi      | ,752                      | 1,000                | ,536       | ,669     |
|                     | IklimKerja            | ,682                      | ,536                 | 1,000      | ,635     |
|                     | Insentif              | ,629                      | ,669                 | ,635       | 1,000    |
| Sig. (1-tailed)     | ProduktifitasKaryawan | .                         | ,000                 | ,000       | ,000     |
|                     | BudayaOrganisasi      | ,000                      | .                    | ,000       | ,000     |
|                     | IklimKerja            | ,000                      | ,000                 | .          | ,000     |
|                     | Insentif              | ,000                      | ,000                 | ,000       | .        |
| N                   | ProduktifitasKaryawan | 92                        | 92                   | 92         | 92       |
|                     | BudayaOrganisasi      | 92                        | 92                   | 92         | 92       |
|                     | IklimKerja            | 92                        | 92                   | 92         | 92       |
|                     | Insentif              | 92                        | 92                   | 92         | 92       |

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

| Model | Variables Entered   | Variables Removed | Method |
|-------|---|-------------------|--------|
| 1     | Insentif,<br>IklimKerja,<br>BudayaOrganisa<br>si <sup>b</sup> | .                 | Enter  |

a. Dependent Variable: ProduktifitasKaryawan

b. All requested variables entered.

**Model Summary<sup>b</sup>**

| 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     | ,822 <sup>a</sup> | ,675     | ,664              | 2,64954                    | ,675              | 61,008   | 3   | 88  | ,000          | 2,247         |

a. Predictors: (Constant), Insentif, IklimKerja, BudayaOrganisasi

b. Dependent Variable: ProduktifitasKaryawan

**ANOVA<sup>a</sup>**

| Model |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1     | Regression | 1284,843       | 3  | 428,281     | 61,008 | ,000 <sup>b</sup> |
|       | Residual   | 617,766        | 88 | 7,020       |        |                   |

|       |          |    |  |  |  |
|-------|----------|----|--|--|--|
| Total | 1902,609 | 91 |  |  |  |
|-------|----------|----|--|--|--|

a. Dependent Variable: ProduktifitasKaryawan

b. Predictors: (Constant), Insentif, IklimKerja, BudayaOrganisasi

**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model              | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. | Collinearity Statistics |       |
|--------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
|                    | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      | Tolerance               | VIF   |
| (Constant)         | 1,531                       | 3,171      |                           | ,483  | ,630 |                         |       |
| 1 BudayaOrganisasi | ,650                        | ,103       | ,523                      | 6,281 | ,000 | ,532                    | 1,880 |
| IklimKerja         | ,291                        | ,062       | ,376                      | 4,694 | ,000 | ,575                    | 1,740 |
| Insentif           | ,038                        | ,085       | ,040                      | ,445  | ,658 | ,446                    | 2,242 |

a. Dependent Variable: ProduktifitasKaryawan



**Collinearity Diagnostics<sup>a</sup>**

| Model | Dimen<br>sion | Eigenvalue | Condition Index | Variance Proportions |                  |           |
|-------|---------------|------------|-----------------|----------------------|------------------|-----------|
|       |               |            |                 | (Constant)           | BudayaOrganisasi | IklmKerja |
| 1     | 1             | 3,979      | 1,000           | ,00                  | ,00              | ,00       |
|       | 2             | ,012       | 18,303          | ,23                  | ,02              | ,61       |
|       | 3             | ,006       | 26,101          | ,27                  | ,01              | ,39       |
|       | 4             | ,003       | 37,623          | ,50                  | ,97              | ,00       |

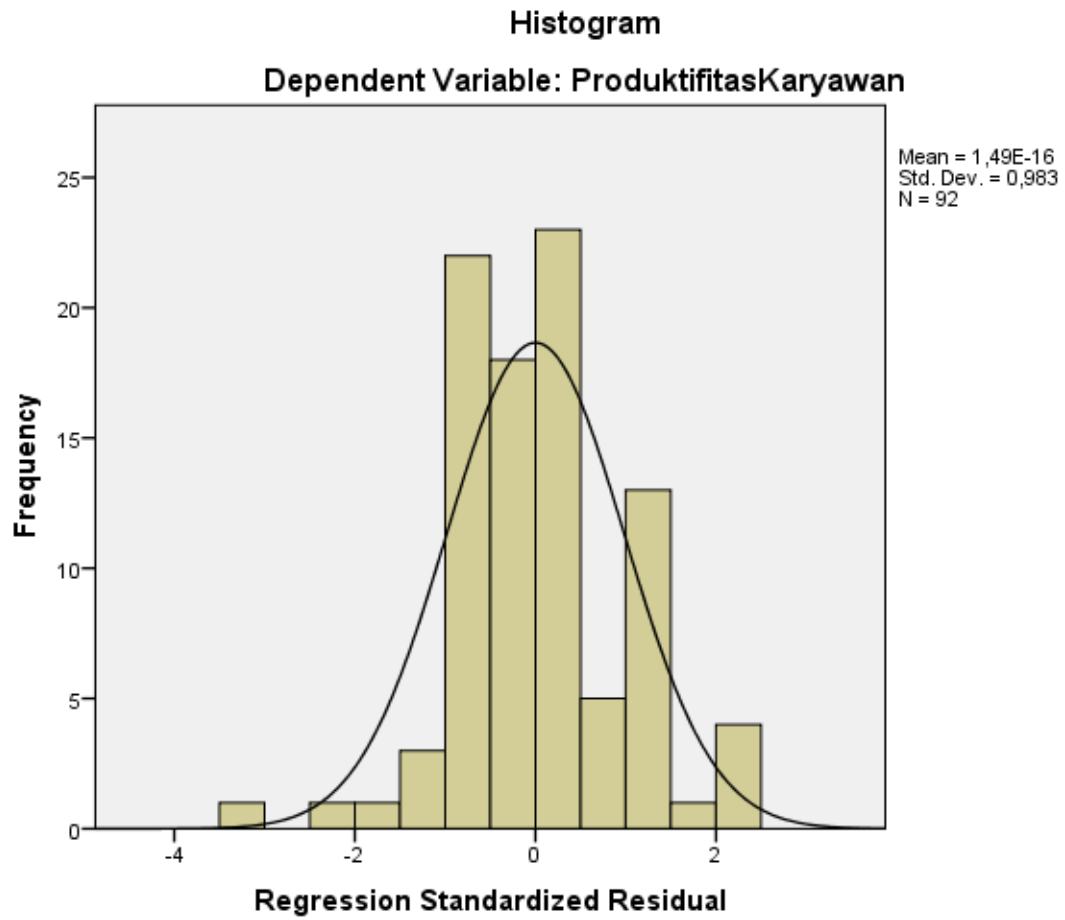
a. Dependent Variable: ProduktifitasKaryawan

**Residuals Statistics<sup>a</sup>**

|                      | Minimum  | Maximum | Mean    | Std. Deviation | N  |
|----------------------|----------|---------|---------|----------------|----|
| Predicted Value      | 32,5170  | 49,2683 | 41,5652 | 3,75755        | 92 |
| Residual             | -9,23819 | 6,18467 | ,00000  | 2,60550        | 92 |
| Std. Predicted Value | -2,408   | 2,050   | ,000    | 1,000          | 92 |
| Std. Residual        | -3,487   | 2,334   | ,000    | ,983           | 92 |

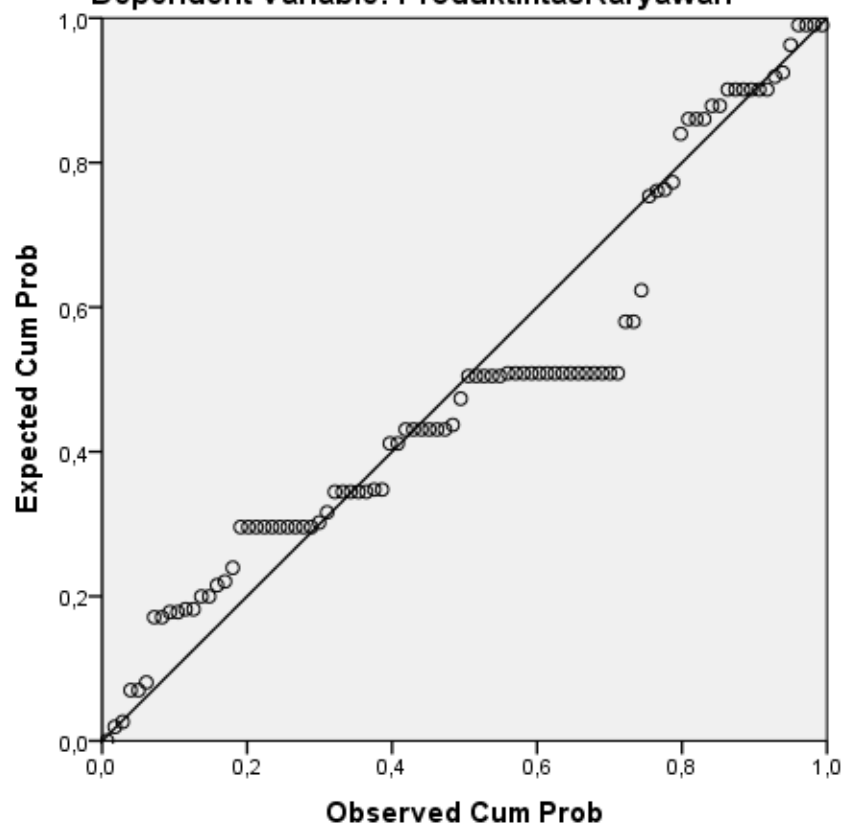
a. Dependent Variable: ProduktifitasKaryawan

## Charts



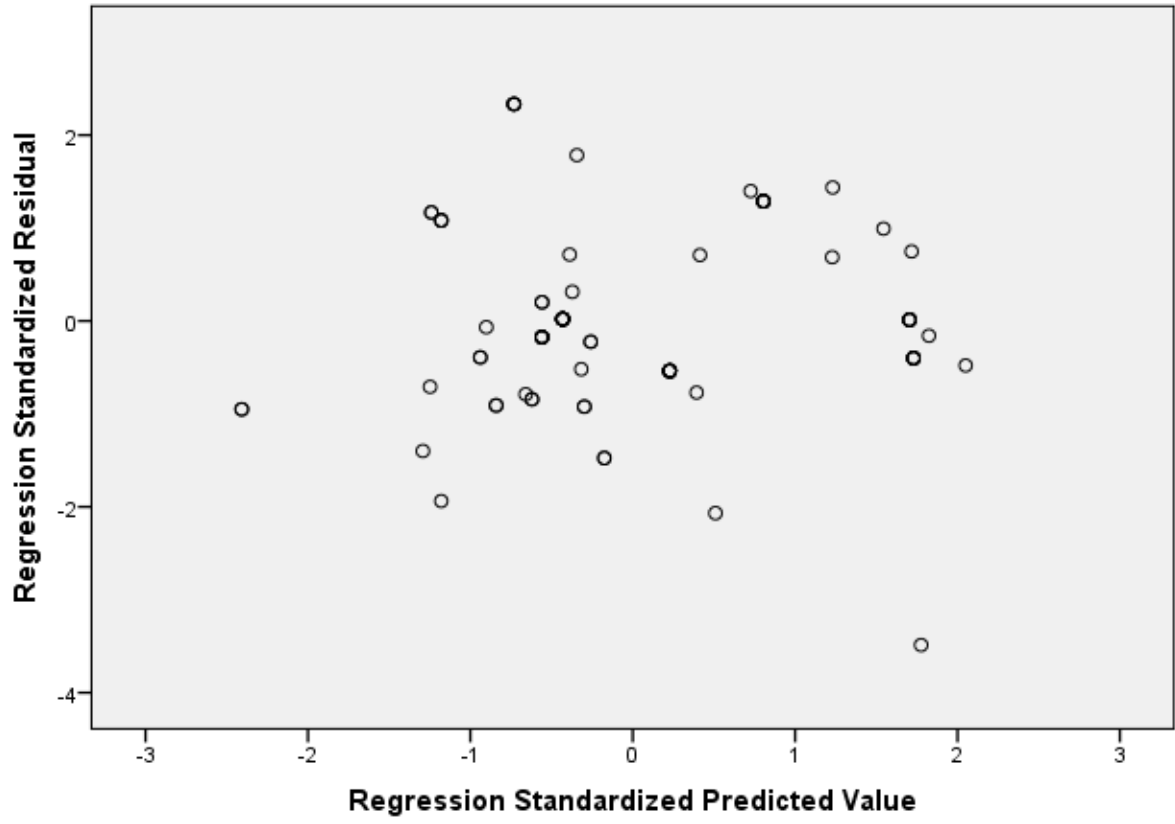
### Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: ProduktifitasKaryawan



### Scatterplot

Dependent Variable: ProduktifitasKaryawan



**NILAI – NILAI 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 |      |              |       |

Sumber : Sugiyono, 2002. Metode Penelitian Bisnis

| 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   |

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

**Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)**

| 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   |
| 41      | 0.68052 | 1.30254 | 1.68288 | 2.01954 | 2.42080 | 2.70118 | 3.30127 |
| 42      | 0.68038 | 1.30204 | 1.68195 | 2.01808 | 2.41847 | 2.69807 | 3.29595 |
| 43      | 0.68024 | 1.30155 | 1.68107 | 2.01669 | 2.41625 | 2.69510 | 3.29089 |
| 44      | 0.68011 | 1.30109 | 1.68023 | 2.01537 | 2.41413 | 2.69228 | 3.28607 |
| 45      | 0.67998 | 1.30065 | 1.67943 | 2.01410 | 2.41212 | 2.68959 | 3.28148 |
| 46      | 0.67986 | 1.30023 | 1.67866 | 2.01290 | 2.41019 | 2.68701 | 3.27710 |
| 47      | 0.67975 | 1.29982 | 1.67793 | 2.01174 | 2.40835 | 2.68456 | 3.27291 |
| 48      | 0.67964 | 1.29944 | 1.67722 | 2.01063 | 2.40658 | 2.68220 | 3.26891 |
| 49      | 0.67953 | 1.29907 | 1.67655 | 2.00958 | 2.40489 | 2.67995 | 3.26508 |
| 50      | 0.67943 | 1.29871 | 1.67591 | 2.00856 | 2.40327 | 2.67779 | 3.26141 |
| 51      | 0.67933 | 1.29837 | 1.67528 | 2.00758 | 2.40172 | 2.67572 | 3.25789 |
| 52      | 0.67924 | 1.29805 | 1.67469 | 2.00665 | 2.40022 | 2.67373 | 3.25451 |
| 53      | 0.67915 | 1.29773 | 1.67412 | 2.00575 | 2.39879 | 2.67182 | 3.25127 |
| 54      | 0.67906 | 1.29743 | 1.67356 | 2.00488 | 2.39741 | 2.66998 | 3.24815 |
| 55      | 0.67898 | 1.29713 | 1.67303 | 2.00404 | 2.39608 | 2.66822 | 3.24515 |
| 56      | 0.67890 | 1.29685 | 1.67252 | 2.00324 | 2.39480 | 2.66651 | 3.24226 |
| 57      | 0.67882 | 1.29658 | 1.67203 | 2.00247 | 2.39357 | 2.66487 | 3.23948 |
| 58      | 0.67874 | 1.29632 | 1.67155 | 2.00172 | 2.39238 | 2.66329 | 3.23680 |
| 59      | 0.67867 | 1.29607 | 1.67109 | 2.00100 | 2.39123 | 2.66176 | 3.23421 |
| 60      | 0.67860 | 1.29582 | 1.67065 | 2.00030 | 2.39012 | 2.66028 | 3.23171 |
| 61      | 0.67853 | 1.29558 | 1.67022 | 1.99962 | 2.38905 | 2.65886 | 3.22930 |
| 62      | 0.67847 | 1.29536 | 1.66980 | 1.99897 | 2.38801 | 2.65748 | 3.22696 |
| 63      | 0.67840 | 1.29513 | 1.66940 | 1.99834 | 2.38701 | 2.65615 | 3.22471 |
| 64      | 0.67834 | 1.29492 | 1.66901 | 1.99773 | 2.38604 | 2.65485 | 3.22253 |
| 65      | 0.67828 | 1.29471 | 1.66864 | 1.99714 | 2.38510 | 2.65360 | 3.22041 |
| 66      | 0.67823 | 1.29451 | 1.66827 | 1.99656 | 2.38419 | 2.65239 | 3.21837 |
| 67      | 0.67817 | 1.29432 | 1.66792 | 1.99601 | 2.38330 | 2.65122 | 3.21639 |
| 68      | 0.67811 | 1.29413 | 1.66757 | 1.99547 | 2.38245 | 2.65008 | 3.21446 |
| 69      | 0.67806 | 1.29394 | 1.66724 | 1.99495 | 2.38161 | 2.64898 | 3.21260 |
| 70      | 0.67801 | 1.29376 | 1.66691 | 1.99444 | 2.38081 | 2.64790 | 3.21079 |
| 71      | 0.67796 | 1.29359 | 1.66660 | 1.99394 | 2.38002 | 2.64686 | 3.20903 |
| 72      | 0.67791 | 1.29342 | 1.66629 | 1.99346 | 2.37926 | 2.64585 | 3.20733 |
| 73      | 0.67787 | 1.29326 | 1.66600 | 1.99300 | 2.37852 | 2.64487 | 3.20567 |
| 74      | 0.67782 | 1.29310 | 1.66571 | 1.99254 | 2.37780 | 2.64391 | 3.20406 |
| 75      | 0.67778 | 1.29294 | 1.66543 | 1.99210 | 2.37710 | 2.64298 | 3.20249 |
| 76      | 0.67773 | 1.29279 | 1.66515 | 1.99167 | 2.37642 | 2.64208 | 3.20096 |
| 77      | 0.67769 | 1.29264 | 1.66488 | 1.99125 | 2.37576 | 2.64120 | 3.19948 |
| 78      | 0.67765 | 1.29250 | 1.66462 | 1.99085 | 2.37511 | 2.64034 | 3.19804 |
| 79      | 0.67761 | 1.29236 | 1.66437 | 1.99045 | 2.37448 | 2.63950 | 3.19663 |
| 80      | 0.67757 | 1.29222 | 1.66412 | 1.99006 | 2.37387 | 2.63869 | 3.19526 |

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

**Titik Persentase Distribusi t (df = 81 –120)**

| 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   |
| 81      | 0.67753 | 1.29209 | 1.66388 | 1.98969 | 2.37327 | 2.63790 | 3.19392 |
| 82      | 0.67749 | 1.29196 | 1.66365 | 1.98932 | 2.37269 | 2.63712 | 3.19262 |
| 83      | 0.67746 | 1.29183 | 1.66342 | 1.98896 | 2.37212 | 2.63637 | 3.19135 |
| 84      | 0.67742 | 1.29171 | 1.66320 | 1.98861 | 2.37156 | 2.63563 | 3.19011 |
| 85      | 0.67739 | 1.29159 | 1.66298 | 1.98827 | 2.37102 | 2.63491 | 3.18890 |
| 86      | 0.67735 | 1.29147 | 1.66277 | 1.98793 | 2.37049 | 2.63421 | 3.18772 |
| 87      | 0.67732 | 1.29136 | 1.66256 | 1.98761 | 2.36998 | 2.63353 | 3.18657 |
| 88      | 0.67729 | 1.29125 | 1.66235 | 1.98729 | 2.36947 | 2.63286 | 3.18544 |
| 89      | 0.67726 | 1.29114 | 1.66216 | 1.98698 | 2.36898 | 2.63220 | 3.18434 |
| 90      | 0.67723 | 1.29103 | 1.66196 | 1.98667 | 2.36850 | 2.63157 | 3.18327 |
| 91      | 0.67720 | 1.29092 | 1.66177 | 1.98638 | 2.36803 | 2.63094 | 3.18222 |
| 92      | 0.67717 | 1.29082 | 1.66159 | 1.98609 | 2.36757 | 2.63033 | 3.18119 |
| 93      | 0.67714 | 1.29072 | 1.66140 | 1.98580 | 2.36712 | 2.62973 | 3.18019 |
| 94      | 0.67711 | 1.29062 | 1.66123 | 1.98552 | 2.36667 | 2.62915 | 3.17921 |
| 95      | 0.67708 | 1.29053 | 1.66105 | 1.98525 | 2.36624 | 2.62858 | 3.17825 |
| 96      | 0.67705 | 1.29043 | 1.66088 | 1.98498 | 2.36582 | 2.62802 | 3.17731 |
| 97      | 0.67703 | 1.29034 | 1.66071 | 1.98472 | 2.36541 | 2.62747 | 3.17639 |
| 98      | 0.67700 | 1.29025 | 1.66055 | 1.98447 | 2.36500 | 2.62693 | 3.17549 |
| 99      | 0.67698 | 1.29016 | 1.66039 | 1.98422 | 2.36461 | 2.62641 | 3.17460 |
| 100     | 0.67695 | 1.29007 | 1.66023 | 1.98397 | 2.36422 | 2.62589 | 3.17374 |
| 101     | 0.67693 | 1.28999 | 1.66008 | 1.98373 | 2.36384 | 2.62539 | 3.17289 |
| 102     | 0.67690 | 1.28991 | 1.65993 | 1.98350 | 2.36346 | 2.62489 | 3.17206 |
| 103     | 0.67688 | 1.28982 | 1.65978 | 1.98326 | 2.36310 | 2.62441 | 3.17125 |
| 104     | 0.67686 | 1.28974 | 1.65964 | 1.98304 | 2.36274 | 2.62393 | 3.17045 |
| 105     | 0.67683 | 1.28967 | 1.65950 | 1.98282 | 2.36239 | 2.62347 | 3.16967 |
| 106     | 0.67681 | 1.28959 | 1.65936 | 1.98260 | 2.36204 | 2.62301 | 3.16890 |
| 107     | 0.67679 | 1.28951 | 1.65922 | 1.98238 | 2.36170 | 2.62256 | 3.16815 |
| 108     | 0.67677 | 1.28944 | 1.65909 | 1.98217 | 2.36137 | 2.62212 | 3.16741 |
| 109     | 0.67675 | 1.28937 | 1.65895 | 1.98197 | 2.36105 | 2.62169 | 3.16669 |
| 110     | 0.67673 | 1.28930 | 1.65882 | 1.98177 | 2.36073 | 2.62126 | 3.16598 |
| 111     | 0.67671 | 1.28922 | 1.65870 | 1.98157 | 2.36041 | 2.62085 | 3.16528 |
| 112     | 0.67669 | 1.28916 | 1.65857 | 1.98137 | 2.36010 | 2.62044 | 3.16460 |
| 113     | 0.67667 | 1.28909 | 1.65845 | 1.98118 | 2.35980 | 2.62004 | 3.16392 |
| 114     | 0.67665 | 1.28902 | 1.65833 | 1.98099 | 2.35950 | 2.61964 | 3.16326 |
| 115     | 0.67663 | 1.28896 | 1.65821 | 1.98081 | 2.35921 | 2.61926 | 3.16262 |
| 116     | 0.67661 | 1.28889 | 1.65810 | 1.98063 | 2.35892 | 2.61888 | 3.16198 |
| 117     | 0.67659 | 1.28883 | 1.65798 | 1.98045 | 2.35864 | 2.61850 | 3.16135 |
| 118     | 0.67657 | 1.28877 | 1.65787 | 1.98027 | 2.35837 | 2.61814 | 3.16074 |
| 119     | 0.67656 | 1.28871 | 1.65776 | 1.98010 | 2.35809 | 2.61778 | 3.16013 |
| 120     | 0.67654 | 1.28865 | 1.65765 | 1.97993 | 2.35782 | 2.61742 | 3.15954 |

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung



| 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   |
| 121     | 0.67652 | 1.28859 | 1.65754 | 1.97976 | 2.35756 | 2.61707 | 3.15895 |
| 122     | 0.67651 | 1.28853 | 1.65744 | 1.97960 | 2.35730 | 2.61673 | 3.15838 |
| 123     | 0.67649 | 1.28847 | 1.65734 | 1.97944 | 2.35705 | 2.61639 | 3.15781 |
| 124     | 0.67647 | 1.28842 | 1.65723 | 1.97928 | 2.35680 | 2.61606 | 3.15726 |
| 125     | 0.67646 | 1.28836 | 1.65714 | 1.97912 | 2.35655 | 2.61573 | 3.15671 |
| 126     | 0.67644 | 1.28831 | 1.65704 | 1.97897 | 2.35631 | 2.61541 | 3.15617 |
| 127     | 0.67643 | 1.28825 | 1.65694 | 1.97882 | 2.35607 | 2.61510 | 3.15565 |
| 128     | 0.67641 | 1.28820 | 1.65685 | 1.97867 | 2.35583 | 2.61478 | 3.15512 |
| 129     | 0.67640 | 1.28815 | 1.65675 | 1.97852 | 2.35560 | 2.61448 | 3.15461 |
| 130     | 0.67638 | 1.28810 | 1.65666 | 1.97838 | 2.35537 | 2.61418 | 3.15411 |
| 131     | 0.67637 | 1.28805 | 1.65657 | 1.97824 | 2.35515 | 2.61388 | 3.15361 |
| 132     | 0.67635 | 1.28800 | 1.65648 | 1.97810 | 2.35493 | 2.61359 | 3.15312 |
| 133     | 0.67634 | 1.28795 | 1.65639 | 1.97796 | 2.35471 | 2.61330 | 3.15264 |
| 134     | 0.67633 | 1.28790 | 1.65630 | 1.97783 | 2.35450 | 2.61302 | 3.15217 |
| 135     | 0.67631 | 1.28785 | 1.65622 | 1.97769 | 2.35429 | 2.61274 | 3.15170 |
| 136     | 0.67630 | 1.28781 | 1.65613 | 1.97756 | 2.35408 | 2.61246 | 3.15124 |
| 137     | 0.67628 | 1.28776 | 1.65605 | 1.97743 | 2.35387 | 2.61219 | 3.15079 |
| 138     | 0.67627 | 1.28772 | 1.65597 | 1.97730 | 2.35367 | 2.61193 | 3.15034 |
| 139     | 0.67626 | 1.28767 | 1.65589 | 1.97718 | 2.35347 | 2.61166 | 3.14990 |
| 140     | 0.67625 | 1.28763 | 1.65581 | 1.97705 | 2.35328 | 2.61140 | 3.14947 |
| 141     | 0.67623 | 1.28758 | 1.65573 | 1.97693 | 2.35309 | 2.61115 | 3.14904 |
| 142     | 0.67622 | 1.28754 | 1.65566 | 1.97681 | 2.35289 | 2.61090 | 3.14862 |
| 143     | 0.67621 | 1.28750 | 1.65558 | 1.97669 | 2.35271 | 2.61065 | 3.14820 |
| 144     | 0.67620 | 1.28746 | 1.65550 | 1.97658 | 2.35252 | 2.61040 | 3.14779 |
| 145     | 0.67619 | 1.28742 | 1.65543 | 1.97646 | 2.35234 | 2.61016 | 3.14739 |
| 146     | 0.67617 | 1.28738 | 1.65536 | 1.97635 | 2.35216 | 2.60992 | 3.14699 |
| 147     | 0.67616 | 1.28734 | 1.65529 | 1.97623 | 2.35198 | 2.60969 | 3.14660 |
| 148     | 0.67615 | 1.28730 | 1.65521 | 1.97612 | 2.35181 | 2.60946 | 3.14621 |
| 149     | 0.67614 | 1.28726 | 1.65514 | 1.97601 | 2.35163 | 2.60923 | 3.14583 |
| 150     | 0.67613 | 1.28722 | 1.65508 | 1.97591 | 2.35146 | 2.60900 | 3.14545 |
| 151     | 0.67612 | 1.28718 | 1.65501 | 1.97580 | 2.35130 | 2.60878 | 3.14508 |
| 152     | 0.67611 | 1.28715 | 1.65494 | 1.97569 | 2.35113 | 2.60856 | 3.14471 |
| 153     | 0.67610 | 1.28711 | 1.65487 | 1.97559 | 2.35097 | 2.60834 | 3.14435 |
| 154     | 0.67609 | 1.28707 | 1.65481 | 1.97549 | 2.35081 | 2.60813 | 3.14400 |
| 155     | 0.67608 | 1.28704 | 1.65474 | 1.97539 | 2.35065 | 2.60792 | 3.14364 |
| 156     | 0.67607 | 1.28700 | 1.65468 | 1.97529 | 2.35049 | 2.60771 | 3.14330 |
| 157     | 0.67606 | 1.28697 | 1.65462 | 1.97519 | 2.35033 | 2.60751 | 3.14295 |
| 158     | 0.67605 | 1.28693 | 1.65455 | 1.97509 | 2.35018 | 2.60730 | 3.14261 |
| 159     | 0.67604 | 1.28690 | 1.65449 | 1.97500 | 2.35003 | 2.60710 | 3.14228 |
| 160     | 0.67603 | 1.28687 | 1.65443 | 1.97490 | 2.34988 | 2.60691 | 3.14195 |

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

| 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 |
| 161 | 0.67602 | 1.28683 | 1.65437 | 1.97481 | 2.34973 | 2.60671 | 3.14162 |       |
| 162 | 0.67601 | 1.28680 | 1.65431 | 1.97472 | 2.34959 | 2.60652 | 3.14130 |       |
| 163 | 0.67600 | 1.28677 | 1.65426 | 1.97462 | 2.34944 | 2.60633 | 3.14098 |       |
| 164 | 0.67599 | 1.28673 | 1.65420 | 1.97453 | 2.34930 | 2.60614 | 3.14067 |       |
| 165 | 0.67598 | 1.28670 | 1.65414 | 1.97445 | 2.34916 | 2.60595 | 3.14036 |       |
| 166 | 0.67597 | 1.28667 | 1.65408 | 1.97436 | 2.34902 | 2.60577 | 3.14005 |       |
| 167 | 0.67596 | 1.28664 | 1.65403 | 1.97427 | 2.34888 | 2.60559 | 3.13975 |       |
| 168 | 0.67595 | 1.28661 | 1.65397 | 1.97419 | 2.34875 | 2.60541 | 3.13945 |       |
| 169 | 0.67594 | 1.28658 | 1.65392 | 1.97410 | 2.34862 | 2.60523 | 3.13915 |       |
| 170 | 0.67594 | 1.28655 | 1.65387 | 1.97402 | 2.34848 | 2.60506 | 3.13886 |       |
| 171 | 0.67593 | 1.28652 | 1.65381 | 1.97393 | 2.34835 | 2.60489 | 3.13857 |       |
| 172 | 0.67592 | 1.28649 | 1.65376 | 1.97385 | 2.34822 | 2.60471 | 3.13829 |       |
| 173 | 0.67591 | 1.28646 | 1.65371 | 1.97377 | 2.34810 | 2.60455 | 3.13801 |       |
| 174 | 0.67590 | 1.28644 | 1.65366 | 1.97369 | 2.34797 | 2.60438 | 3.13773 |       |
| 175 | 0.67589 | 1.28641 | 1.65361 | 1.97361 | 2.34784 | 2.60421 | 3.13745 |       |
| 176 | 0.67589 | 1.28638 | 1.65356 | 1.97353 | 2.34772 | 2.60405 | 3.13718 |       |
| 177 | 0.67588 | 1.28635 | 1.65351 | 1.97346 | 2.34760 | 2.60389 | 3.13691 |       |
| 178 | 0.67587 | 1.28633 | 1.65346 | 1.97338 | 2.34748 | 2.60373 | 3.13665 |       |
| 179 | 0.67586 | 1.28630 | 1.65341 | 1.97331 | 2.34736 | 2.60357 | 3.13638 |       |
| 180 | 0.67586 | 1.28627 | 1.65336 | 1.97323 | 2.34724 | 2.60342 | 3.13612 |       |
| 181 | 0.67585 | 1.28625 | 1.65332 | 1.97316 | 2.34713 | 2.60326 | 3.13587 |       |
| 182 | 0.67584 | 1.28622 | 1.65327 | 1.97308 | 2.34701 | 2.60311 | 3.13561 |       |
| 183 | 0.67583 | 1.28619 | 1.65322 | 1.97301 | 2.34690 | 2.60296 | 3.13536 |       |
| 184 | 0.67583 | 1.28617 | 1.65318 | 1.97294 | 2.34678 | 2.60281 | 3.13511 |       |
| 185 | 0.67582 | 1.28614 | 1.65313 | 1.97287 | 2.34667 | 2.60267 | 3.13487 |       |
| 186 | 0.67581 | 1.28612 | 1.65309 | 1.97280 | 2.34656 | 2.60252 | 3.13463 |       |
| 187 | 0.67580 | 1.28610 | 1.65304 | 1.97273 | 2.34645 | 2.60238 | 3.13438 |       |
| 188 | 0.67580 | 1.28607 | 1.65300 | 1.97266 | 2.34635 | 2.60223 | 3.13415 |       |
| 189 | 0.67579 | 1.28605 | 1.65296 | 1.97260 | 2.34624 | 2.60209 | 3.13391 |       |
| 190 | 0.67578 | 1.28602 | 1.65291 | 1.97253 | 2.34613 | 2.60195 | 3.13368 |       |
| 191 | 0.67578 | 1.28600 | 1.65287 | 1.97246 | 2.34603 | 2.60181 | 3.13345 |       |
| 192 | 0.67577 | 1.28598 | 1.65283 | 1.97240 | 2.34593 | 2.60168 | 3.13322 |       |
| 193 | 0.67576 | 1.28595 | 1.65279 | 1.97233 | 2.34582 | 2.60154 | 3.13299 |       |
| 194 | 0.67576 | 1.28593 | 1.65275 | 1.97227 | 2.34572 | 2.60141 | 3.13277 |       |
| 195 | 0.67575 | 1.28591 | 1.65271 | 1.97220 | 2.34562 | 2.60128 | 3.13255 |       |
| 196 | 0.67574 | 1.28589 | 1.65267 | 1.97214 | 2.34552 | 2.60115 | 3.13233 |       |
| 197 | 0.67574 | 1.28586 | 1.65263 | 1.97208 | 2.34543 | 2.60102 | 3.13212 |       |
| 198 | 0.67573 | 1.28584 | 1.65259 | 1.97202 | 2.34533 | 2.60089 | 3.13190 |       |
| 199 | 0.67572 | 1.28582 | 1.65255 | 1.97196 | 2.34523 | 2.60076 | 3.13169 |       |
| 200 | 0.67572 | 1.28580 | 1.65251 | 1.97190 | 2.34514 | 2.60063 | 3.13148 |       |

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

## KARTU KONSULTASI SKRIPSI

Nama Mahasiswa:

SULIMEN

NIM:

145100113

Fakultas / Prodi:

Ekonomi dan Bisnis Manajemen

Pembimbing:

1. Nanda Satriaputra, SE, MM

2. Fajar Suryanata, SE, MSc

Judul Skripsi:

Pengaruh Budaya Organisasi, Ictim Kerja dan Inisiatif terhadap Prodhaktivitas Kerja Karyawan pada PNT Tirta Sreahtra Ungaran

| No | Tanggal Konsultasi | Urutan Kegiatan Konsultasi       | Tanda Tangan Pembimbing |
|----|--------------------|----------------------------------|-------------------------|
| 1  | 1/2 2015           | MC judul                         | [Signature]             |
| 2  | 1/11/15            | Revisi Bab 1                     | [Signature]             |
| 3  | 2/2 2015           | MC judul                         | [Signature]             |
| 4  | 11/2 2015          | Revisi Bab 1                     | [Signature]             |
| 5  | 1/2 2015           | Bab 1 dan bab 2 I & II           | [Signature]             |
| 6  | 1/2 2015           | Revisi                           | [Signature]             |
| 7  | 2/2 2015           | KoPria Bab 1                     | [Signature]             |
| 8  | 2/2 2015           | Revisi Bab 1 & II & III & IV & V | [Signature]             |
| 9  | 2/2 2015           | Revisi Bab 1 & II & III & IV & V | [Signature]             |
| 10 | 1/17               | Revisi Bab 1                     | [Signature]             |
| 11 | 2/2 2015           | Revisi Bab 1 & II & III & IV & V | [Signature]             |
| 12 | 2/2 2015           | Revisi Bab 1 & II & III & IV & V | [Signature]             |
| 13 | 2/2 2015           | Revisi Bab 1 & II & III & IV & V | [Signature]             |
| 14 |                    | Revisi Bab 1 & II & III & IV & V | [Signature]             |
| 15 |                    | Revisi Bab 1 & II & III & IV & V | [Signature]             |
| 16 |                    | Revisi Bab 1 & II & III & IV & V | [Signature]             |
| 17 |                    | Revisi Bab 1 & II & III & IV & V | [Signature]             |
| 18 |                    |                                  |                         |
| 19 |                    |                                  |                         |
| 20 |                    |                                  |                         |



**BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI**

Pada hari ini, Rabu tanggal, 1 April 2020 pukul 08.00 WIB, berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNDARIS No. 009/A/2020 tanggal 2 Oktober 2019 perihal Sasaran Dosen Tim Penguji Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNDARIS tingkat Sarjana (S1):

1. Nama lengkap: *Muzik Supriyati, SE, MM*  
 Jabatan Akademik: *Lektor*  
 Pangkat / Golongan: *Pangkat IV/a*  
 Bertugas sebagai: *Pembimbing Utama*
2. Nama lengkap: *Fajar Suryatama, SE, MM*  
 Jabatan Akademik: *Akta II*  
 Pangkat / Golongan: *Pangkat IV/b*  
 Bertugas sebagai: *Pembimbing Pendamping*

Dengan ini menyatakan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini telah menyelesaikan proses pembimbing skripsi:

Nama: *Selima*  
 NIM: *1451.031*  
 Program Studi: *Manajemen*  
 Judul Skripsi: *Pengaruh Budaya Organisasi, Iklim Kerja, dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Bait Forum Sejahtera Lampung*

| NO | TAHAPAN                     | TANGGAL | KETERANGAN |
|----|-----------------------------|---------|------------|
| 1  | Penyusunan Dosen Pembimbing |         |            |
| 2  | Penyusunan Proposal Skripsi |         |            |
| 3  | Instrumen penelitian        |         |            |
| 4  | Izin Pelaksanaan Penelitian |         |            |
| 5  | Pengumpulan Data            |         |            |
| 6  | Analisis Data               |         |            |
| 7  | Penyusunan Laporan/Skripsi  |         |            |

Ditandai berita acara bimbingan skripsi ini dibuat untuk diketahui dan dipergunakan sebagaimana mestinya.

Pembimbing Utama,

*Muzik Supriyati, SE, MM*

Pembimbing Pendamping,

*Fajar Suryatama, SE, MM*

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis (FEB) UNDARIS,

*Edy Dwi Kurniawan*

Dr. Irs Hj. Edy Dwi Kurniawan, SE, MM



UNDARIS  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jln. Tentara Pelajar No. 13 Ungaran 50519 Telp. (024) 76911929 Fax. (024) 76911929  
website: <http://feb.undaris.ac.id> email: [feb@undaris.ac.id](mailto:feb@undaris.ac.id)

**BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI**

Pada hari ini, Rabu tanggal, 1 April 2020 pukul 08.00 WIB, berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNDARIS No. 099/A.IX/2019 tanggal 2 Oktober 2019 perihal Susunan Dosen Tim Penguji Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNDARIS tingkat Sarjana (S1):

1. Nama lengkap : *Dr. Sri Rahayu SE.Msi*  
Jabatan Akademik : *Asisten Ahli*  
Pangkat / Golongan : *Penata muda III a*  
Bertugas sebagai : Ketua Penguji

2. Nama lengkap : *Muruk Supraptini SE.MM*  
Jabatan Akademik : *Lektor*  
Pangkat / Golongan : *Penata III c*  
Bertugas sebagai : Anggota

3. Nama lengkap : *Fajar Sunyatama SE.MM*  
Jabatan Akademik : *Asisten Ahli*  
Pangkat / Golongan : *Penata muda Tk 1. III b.*  
Bertugas sebagai : Anggota

Dengan ini menyatakan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini telah diuji skripsinya,

Nama : *Sulimin*  
NIM : *1451.0031*  
Program Studi : *Manajemen*  
Judul Skripsi : *Pengaruh Budaya organisasi, Iklim kerja, dan mental terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Tatura Rihtra Ungaran.*

NILAI HASIL UJIAN : Angka = ..... Equivalent = .....

Demikian berita acara ujian skripsi ini dibuat untuk diketahui dan dipergunakan sebagaimana mestinya.

Ketua,

Anggota,

Anggota,

*Dr. Sri Rahayu SE.Msi.*

*Muruk Supraptini SE.MM.*

*Fajar Sunyatama SE.MM*

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNDARIS,

Dr. Dra. Hj. Edy Dwi Kurniati, SE., MM