

**PENGARUH KOMPENSASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DEPARTEMEN PRODUKSI DI
PT. LAUTAN TEKNIK PERKASA LAMPUNG SELATAN**

Skripsi

Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mencapai Gelar

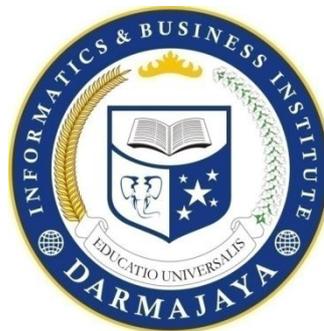
Sarjana Ekonomi

Pada Jurusan Manajemen

Disusun Oleh:

Piko Dalimunthe

1312110111



**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMI
INFORMATICS & BUSINESS INSTITUTE DARMAJAYA
BANDAR LAMPUNG**

2019



PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini, menyatakan bahwa skripsi yang saya ajukan ini adalah hasil karya saya sendiri, tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar sarjana di suatu perguruan tinggi atau karya pernah ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebut dalam daftar pustaka. Karya ini adalah milik saya dan pertanggung jawaban sepenuhnya berada dipundak saya.

Bandar Lampung, 13 Februari 2019



NPM. 1312110111

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Skripsi : PENGARUH KOMPENSASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DEPARTEMEN PRODUKSI DI PT. LAUTAN TEKNIK PERKASALAMPUNG SELATAN

Nama Mahasiswa : PIKO DALIMUNTHE

NPM : 1312110111

Program Studi : S1 Manajemen

Telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan dan dipertahankan dalam Sidang Tugas Penutup Studi guna memperoleh gelar Sarjana EKONOMI pada jurusan

MANAJEMEN IIB Darmajaya

Bandar Lampung, 13 Februari 2019



Suwandi, Drs., M.M

NIK. 14500518

Mengetahui,

Ketua Program Studi



Aswita, S.T., M.M

NIK. 10190605

LEMBAR PENGESAHAN SIDANG SKRIPSI

Pada tanggal 18 Maret 2019 ruang B 2.6 telah diselenggarakan sidang SKRIPSI dengan judul **PENGARUH KOMPENSASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DEPARTEMEN PRODUKSI PT. LAUTAN TEKNIK PERKASA LAMPUNG SELATAN** untuk memenuhi sebagai persyaratan akademik guna memperoleh gelar SARJANA, bagi mahasiswa :

Nama : **PIKO DALMUNTHE**

NPM : **13121110111**

Program Studi : **MANAJEMEN**

Dan telah dinyatakan **LULUS** oleh Dewan Penguji yang terdiri dari :

Nama

Status

Tanda tangan

1. DR. Lukmanul Hakim, SE.,M.Si -Penguji I
2. Stefanus Rumangkit, SE.,M.Sc -Penguji II

Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomi IBI Darmajaya



Prof. Ir. Zulkarnain Lubis, M.S, Ph.d

NIK 214580718

PERSEMBAHAN

Yang utama dari segalanya,
rasa syukur yang mendalam kepada Allah SWT atas semua karunia
serta kemudahan yang Engkau berikan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
Kupersembahkan karya tulis ini
Untuk kedua orangtuaku Rohman Rohim dan Sri Subaryati.
Untukkakak-kakakku Supriyadi, Ristiyani dan Eko Feriyanto
UntukDesi Wahyuni
Sahabatku Rony, Lusy, Bagus, Ari
Untuk pembimbing Akademik, pembimbing pendamping dan penguji
Untuk teman-teman IBI Darmajaya Arif, Piko, Adit, Metta, Fenti, Siti, Devi Dan
Seluruh Rekan Darmajaya Angkatan 2013.
yang tulus dengan rasa kasih sayang mendukung selalu atas bantuan dan doa yang
telah diberikan kepada penulis, entah bagaimana membayar ikhlas kalian semoga
dengan ini sedikit membalas.
semoga ini menjadi awal dari kesuksesan.

Riski Kurniawan

RIWAYAT HIDUP

Penulis dilahirkan di Bandar Lampung pada tanggal 14 Mei 1994, sebagai anak ke empat dari lima bersaudara, dari pasangan Bapak Mustohir Dalimunthe dan Ibu Hairani Hasibuan.

Penulis menyelesaikan pendidikan

- Sekolah Dasar di SDN 1 Pecoh Raya Bandar Lampung selesai pada tahun 2006.
- Sekolah Lanjut Tingkat Pertama, di SMPN 11 Bandar Lampung lulus pada tahun 2009.
- Sekolah Menengah Atas, di SMK Satu Nusa 3 Bandar Lampung lulus pada Tahun 2012.
- Terdaftar sebagai mahasiswa Jurusan Manajemen pada Jenjang Strata satu di Informatics and Business Institute (IBI) Darmajaya pada tahun 2013.

MOTTO

- ✚ Hanya rajawali yang berani terbang tinggi walaupun sendiri. – **Fuad Hassan**
- ✚ Segala sesuatu yang bisa kau bayangkan adalah nyata. – **Pablo Picasso**
- ✚ Waktumu terbatas. Jangan menyia-nyiakannya dengan menjalani hidup orang lain. – **Steve Jobs**
- ✚ Bermimpilah seakan kau akan hidup selamanya. Hiduplah seakan kau akan mati hari ini. – **James Dean**
- ✚ Banyak kegagalan dalam hidup ini dikarenakan orang-orang tidak menyadari betapa dekatnya mereka dengan keberhasilan saat mereka menyerah. – **Heather Pryor**
- ✚ Satu langkah yang berani kau ambil itu dapat merubah hidupmu. – **Riski Kurniawan**

ABSTRAK

PENGARUH KOMPENSASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DEPARTEMEN PRODUKSI DI PT. LAUTAN TEKNIK PERKASA LAMPUNG SELATAN

Oleh

PIKO DALIMUNTHE

Permasalahan produktivitas yang terjadi pada karyawan departemen produksi di PT. Lautan Teknik Perkasa Lampung Selatan dalam mencapai target perusahaan yang belum sesuai dengan apa yang diharapkan oleh manajemen sumber daya manusia di PT. Lautan Teknik Perkasa Lampung Selatan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan departemen produksi PT. Lautan Teknik Perkasa Lampung Selatan. Oleh karena itu perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia sebaik mungkin. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dan menggunakan metode penelitian asosiatif, yaitu untuk meneliti hubungan atau pengaruh antara kompensasi dan budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan. Metode analisis data menggunakan regresi linier berganda, uji t dan uji f. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan departemen produksi di PT. Lautan Teknik Perkasa Lampung Selatan dengan jumlah sampel sebanyak 46 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan probability sampling dengan teknik pengambilan sampel yaitu teknik sampel jenuh. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan departemen produksi PT. Lautan Teknik Perkasa Lampung Selatan

Kata Kunci : Kompensasi, Budaya Organisasi dan Produktivitas

KATA PENGANTAR

Puji syukur penyusun panjatkan kehadirat ALLAH SWT. Karena dengan ridho dan karunia Nya jugalah sehingga saya dapat menyelesaikan suatu tugas dari jurusan Manajemen IBI Darmajaya Bandar Lampung dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Departemen Produksi PT. Lautan Teknik Perkasa Lampung Selatan”.

Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi pada Jurusan Manajemen IBI Darmajaya Bandar Lampung.

Dengan selesainya skripsi ini, saya mengucapkan terima kasih yang setulus-tulusnya kepada :

1. Bapak Ir. H. Firmansyah, Y. Alfian, MBA., MSc, selaku Rektor Informatics and Business Institute IBI DARMAJAYA Bandar Lampung.
2. Bapak Anuar Sanusi, S.E.,M.Si.,DR., selaku Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomi IBI DARMAJAYA Bandar Lampung.
3. Ibu Aswin, S.E., M.M., selaku Ketua Jurusan Manajemen
4. Ibu Susanti, S.E., M.M., Selaku Sekretaris Jurusan Manajemen dan Dosen Pembimbing yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing serta mengarahkan saya dalam penyusunan skripsi ini hingga selesai.
5. Para dosen dan staf Jurusan Manajemen Informatics and Business Institute (IBI) DARMAJAYA yang telah membagikan ilmu dan pengetahuan mereka yang bermanfaat kepada penyusunan dalam pembelajaran.
6. Keluargaku Ibu, Ayah, serta saudaraku yang selalu setia mendukungku baik dalam materil maupun spiritual selama penyusunan skripsi ini.
7. Rekan-rekan angkatan 2013, teman-teman Ma.S01 dan semua teman-teman yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu atas segala bantuan dan dorongannya.
8. Bapak Bima Pratama dan seluruh karyawan PT. Lautan Teknik Perkasa Lampung Selatan yang telah membantu penulis mencari data.
9. Seluruh responden yang telah bersedia meluangkan waktu dalam membantu pengisian kuesioner.

10. Semua pihak yang telah memberikan bantuan dan dorongan baik moril maupun materil selama ini.

10. Almamater tercinta IIB Darmajaya.

Semoga Allah SWT mencatatnya sebagai amal ibadah dan selalu memberikan keberkahan dan rahmat-Nya kepada kita semua dan semoga skripsi ini bermanfaat bagi semua pembaca khususnya bagi civitas akademik Jurusan Manajemen IIB Darmajaya.

Bandar Lampung, 10 Maret 2019

Penulis

PIKO DALIMUNTHE

NPM. 1012110111

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN	ii
PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
RIWAYAT HIDUP	v
PERSEMBAHAN	vi
MOTTO	vii
ABSTRAK	viii
KATA PENGANTAR.....	x
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR.....	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
BAB I. PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Perumusan Masalah	9
1.3 Ruang Lingkup Penelitian.....	9
1.4 Tujuan Penelitian	10
1.5 Manfaat Penelitian	10
1.6 Sistematika Penulisan	11
BAB II. LANDASAN TEORI	
2.1 Kompensasi	12
2.1.1 Pengertian Kompensasi	13
2.1.2 Asaa-asaKompensasi	14
2.1.3 TujuanKompensasi	15
2.1.4 IndikatorKompensasi	15

2.2 Budaya organisasi	15
2.2.1 Pengertian Budaya Organisasi.....	15
2.2.2 Fungsi Budaya Organisasi.....	16
2.2.3 Elemen Budaya Organisasi	16
2.2.4 Indikator Budaya Organisasi	17
2.3 Produktivitas Kerja.....	18
2.3.1 Pengertian Produktivitas Kerja.....	18
2.3.2 Faktor-faktor Produktivitas Kerja	18
2.3.3 Program Peningkatan Produktivitas Kerja	19
2.3.4 Indikator Produktivitas Kerja.....	20
2.4 Penelitian Terdahulu	21
2.5 Kerangka Pikir	23
2.6 Pengembangan Hipotesis	24
2.6.1 Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja	24
2.6.2 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja.....	24
2.6.3 Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja	24

BAB III. METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian.....	25
3.2 Sumber Data.....	25
3.2.1 Data Primer.....	25
3.2.2 Data Sekunder	25
3.3 Metode Pengumpulan Data	26
3.3.1 Riset Keperpustakaan.....	26
3.3.2 Riset Lapangan.....	26
3.3.3 Kuesioner	26
3.4 Populasi dan Sampel	27
3.4.1 Populasi	27
3.4.2 Sampel.....	37
3.5 Variabel Penelitian.	27

3.5.1 Variabel Independen	28
3.5.1 Variabel Dependen.....	28
3.6 Definisi Operasional Variabel.....	28
3.7 Uji Persyaratan Instrumen.....	29
3.7.1 Uji Validitas	29
3.7.2 Uji Reliabilitas.....	30
3.8 Uji Persyaratan Analisis Data	31
3.8.1 Uji Multikolinearitas	31
3.8.2 Uji Linieritas.....	32
3.9 Metode Analisis Data.....	32
3.10 Pengujian Hipotesis	32
3.10.1 Uji t.....	33
3.10.2 Uji F.....	34

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data	36
4.1.1 Deskripsi Karakteristik Objektif	36
4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian.....	39
4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen	44
4.2.1 Hasil Uji Validitas	44
4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas	46
4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data	47
4.3.1 Hasil Uji Linieritas	47
4.3.2 Hasil Uji Multikolinieritas.....	48
4.4 Hasil Analisis Data.....	49
4.4.1 Hasil Uji Regresi Berganda.....	49
4.5 Hasil Pengujian Hipotesis	51
4.5.1 Hasil Uji t	51
4.5.2 Hasil Uji F	53
4.6 Pembahasan.....	53
4.6.1 Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas.....	54

4.6.2 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Produktivitas	55
4.6.3 Pengaruh antara Kompensasi dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas	56

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan.....	57
5.2 Saran.....	57

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Jumlah Karyawan	3
Tabel 1.2 Tingkat Pencapaian Target Produktivitas	5
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	22
Tabel 3.1 Skala Likert	26
Tabel 3.2 Definisi Konsep Dan Operasional Variabel.....	28
Tabel 3.3 Inteprestasi Nilai r	31
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	36
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	37
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	37
Tabel 4.4 Tabel Hasil Jawaban Responden Variabel Kompensasi	39
Tabel 4.5 Tabel Hasil Jawaban Responden Variabel Budaya Organisaaisi	41
Tabel 4.6Tabel Hasil Jawaban Responden Variabel Produktivitas	42
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Kompensasi	44
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Budaya Organisaaisi	45
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Produktivitas	46
Tabel 4.10 Koefisien Produk Moment	47
Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas	47
Tabel 4.12 Hasil Uji Linieritas.....	48
Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinieritas	49
Tabel 4.14 Hasil Uji Regresi Linier Berganda	49
Tabel 4.15 HasilUjiKoefisien Regresi	50
Tabel 4.16 Koefisien Regresi Kompensasi Dan Produktivitas	52
Tabel 4.17 Koefisien Regresi Budaya OrganisaaisiDan Produktivitas	52
Tabel 4.18 Hasil Uji F	53

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir.....	23
--------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran

1. Daftar kuesioner
2. Hasil Pengujian Validitas
3. Hasil Pengujian Reliabilitas
4. Hasil Tabel Tabulasi Responden
5. Hasil Data Karakteristik Responden
6. Hasil Data Jawaban Responden
7. Hasil Pengujian Linieritas
8. Hasil Pengujian Multikolinieritas
9. Hasil Pengujian Analisis Regresi Linier Berganda
10. Hasil Pengujian Koefisien Regresi
11. Hasil Uji t
12. Hasil Uji F
13. Tabel r
14. Tabel t
15. Tabel F

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Menurut Bangun (2012, p.4), salah satu sumber daya organisasi yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuannya adalah sumber daya manusia. Oleh karena itu maka perlu adanya perhatian khusus terhadap karyawan agar produktivitas maksimal. Produktivitas karyawan yang menurun tentu akan sangat mempengaruhi stabilitas perusahaan dimana karyawan dengan produktivitas yang buruk, semangat kerja yang kurang akan membuat target perusahaan menjadi tidak tercapai sehingga perusahaan akan sulit untuk bersaing dengan perusahaan lain dan pada akhirnya dapat juga mengalami kebangkrutan jika tidak segera diberikan solusi yang tepat untuk menghadapi masalah produktivitas tersebut.

Produktivitas menjadi hal yang penting dalam sebuah perusahaan ketika dikaitkan dengan kegiatan dan aktifitas yang dilakukannya. Menurut Sinungan (2007:76) Produktivitas kerja adalah hasil (output) yang diperoleh seimbang oleh masukan (input) yang diolah melalui cara kerja. Produktivitas menjadi perhatian bagi perusahaan karena produktivitas yang baik nantinya akan berpengaruh terhadap peningkatan perusahaan untuk mencapai tujuannya. Dan tak ada pengecualian yang dilakukan oleh PT. Lautan Teknik Perkasa Lampung Selatan yang terus berbenah untuk meningkatkan produktivitas karyawannya untuk tercapainya tujuan perusahaan.

Dampak positif yang ditimbulkan dari produktivitas ialah jika perusahaan tersebut membuat produk-produk sendiri dan produk itu dibutuhkan oleh konsumen maka perusahaan tersebut akan menjadi terkenal dan produk tersebut menjadi mahal karena dibutuhkan, yang nantinya berdampak baik bagi kemajuan perusahaan dan perusahaan akan membuka lapangan pekerjaan lebih banyak. Akan tetapi dampak negatif yang ditimbulkan jika

perusahaan terlalu banyak membuat produk sendiri maka konsumen menjadi konsumtif, masyarakat yang konsumtif tentu akan mengurangi kreatifitas masyarakat tersebut, jika masyarakat tidak kreatif maka negara akan mengalami kemunduran.

PT. Lautan Teknik Perkasa Lampung Selatan ialah salah satu perusahaan yang bergerak dibidang mekanikal elektrikal yang meliki andil untuk memajukan kualitas sumber daya manusia yang produktif. Sumber daya manusia untuk perkembangan dunia usaha perlu diperhatikan sikap terhadap diri sendiri, kompetensi pekerjaan saat ini serta gambaran mereka mengenai suatu peluang yang dapat dikembangkan dalam penerapan pola kerja yang dapat diharapkan oleh perusahaan. Perusahaan itu sendiri memperkuat disemua bidang terutama untuk bagian produktivitas.

PT. Lautan Teknik Perkasa yang beralamat di Jalan Trans Sumatra km 30, Dusun Tanjung Jaya, Desa Tanjung Ratu Kecamatan Katibung, Kabupaten Lampung Selatan. Perusahaan ini didirikan pada tanggal 24 Februari 2014 dan memiliki 54 karyawan yang aktif dalam perusahaan tersebut.

Peran serta karyawan harus mampu mengikuti perkembangan dan tuntutan teknologi yang dimana disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan, tentu perusahaan memiliki tujuan yang pada akhirnya pada peningkatan laba yang maksimal. Dalam rangka untuk mencapai tujuan tersebut, perlu adanya dukungan produktivitas kerja yang baik dalam perusahaan tersebut. Untuk mengetahui apakah karyawan pada perusahaan pada PT. Lautan Teknik Perkasa memiliki kualitas yang tinggi dan dapat bekerja dengan baik untuk membantu pencapaian perusahaan perlulah diadakannya penilaian terhadap produktivitas karyawannya. Dengan adanya penilaian terhadap produktifitas maka dapat diketahui sejauh mana karyawan tersebut dapat melaksanakan tugasnya secara keseluruhan untuk membantu aktifitas perusahaan.

Banyak perusahaan yang berusaha meningkatkan produktivitas karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik. Produktivitas di PT. Lautan Teknik Perkasa memiliki perhatian tersendiri dikarenakan tingkat produktivitas yang kurang baik dan cenderung menurun di beberapa bulan terakhir.

Perusahaan harus dapat memiliki produktivitas yang baik untuk memenuhi target perusahaan yang sudah ditetapkan. Produktivitas karyawan yang baik dengan etos kerja yang tinggi akan membantu perusahaan untuk dapat memenuhi target perusahaan tersebut dan membantu perusahaan memperoleh keuntungan, sedangkan bila produktivitas karyawan menurun dan buruk maka akan merugikan perusahaan tersebut. Oleh karena itu, maka perusahaan harus dapat mengelola karyawan dengan baik agar produktivitas karyawan dapat meningkat.

Masalah yang berkaitan dengan produktivitas kerja di PT. Lautan Teknik Perkasa setelah penulis bertanya kepada personalia ialah tidak tercapainya target yang ditetapkan perusahaan dengan realisasi pencapaian yang diberikan karyawan bagian produksi untuk menyelesaikan produksi *screw conveyor* dan *fly ash discharge valve*, berikut tabel target pencapaian produksi dan realisasi produksi pada pembuatan *screw conveyor* dan *fly ash discharge valve* di enam bulan terakhir pada bulan Juni sampai dengan November Tahun 2018.

Tabel 1.1
Tingkat Pencapaian Target Produktivitas Pada Bagian Produksi *Screw Conveyor* dan *Fly Ash Discharge Valve* PT. Lautan Teknik Perkasa Lampung Selatan Juni - November 2018

No	Bulan	Target Produksi (Item)	Realisasi Produksi (Item)	Persentase (%)
1	Juni	60	52	86,6%
2	Juli	78	64	82,0%
3	Agustus	60	53	88,3%
4	September	73	61	83,5%
5	Oktober	79	66	83,5%
6	November	60	47	78,3%
Rata-rata		68	57	83,7%

Sumber : PT. Lautan Teknik Perkasa Tahun 2018

Berdasarkan tabel 1.1 tingkat produksi pembuatan *screw conveyor* dan *fly ash discharge valve* pada bulan Juni sampai dengan Agustus 2018 realisasi produksi selalu dibawah target produksi yang diharapkan perusahaan. Secara rata-rata tingkat realisasi produksi sebesar 57 item yang mana masih dibawah target perusahaan, selain karena produktivitas yang tidak baik dibutuhkan pula kompensasi dan budaya kerja yang kondusif untuk menciptakan keuntungan laba bagi perusahaan.

Berdasarkan hasil observasi dan sumber yang diperoleh di PT. Lautan Teknik Perkasa Lampung Selatan, ada beberapa hal yang membuat produktivitas karyawan rendah yaitu tidak terlalu bersemangat untuk bekerja lebih maksimal atau memenuhi target kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan, dikarenakan tidak adanya tambahan gaji atau uang lembur bila ada penambahan jam kerja yang diperoleh karyawan, gaji yang diberikan perusahaan hanya berdasarkan upah minimum regional (UMR) dan insentif

yang didapat jumlahnya tidak terlalu besar jika mereka dapat mencapai target yang telah ditentukan perusahaan.

Dari hasil tersebut dapat memberikan dampak negatif pada perusahaan terhadap proses perkembangan perusahaan, tujuan perusahaan tidak tercapai secara maksimal dan akan berdampak pula menurunnya produktivitas kerja karyawan di dalam perusahaan. Dan penurunan produktivitas yang dirasakan perusahaan adalah tingkat kedisiplinan yang rendah, lingkungan kerja yang tidak sehat dan kerja sama organisasi tidak terjalin dengan baik.

Produktivitas maksimal karyawan bukanlah suatu kebetulan saja, tetapi banyak faktor yang mempengaruhi diantaranya pemberian kompensasi dan budaya organisasi. Para karyawan akan lebih bersemangat untuk melakukan tanggung jawab atas pekerjaan mereka apabila perusahaan mengerti dan memperhatikan betul akan kebutuhan para karyawannya.

Kompensasi merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah perusahaan. Pemberian kompensasi tersebut dapat digunakan untuk memotivasi para karyawan di sebuah perusahaan. Karena besar kecilnya kompensasi merupakan ukuran terhadap produktivitas karyawan, maka apabila sistem kompensasi yang diberikan perusahaan cukup adil untuk karyawan, akan mendorong karyawan untuk lebih baik dalam melakukan pekerjaannya dan lebih bertanggung jawab atas masing-masing tugas yang diberikan perusahaan. Selain kompensasi faktor yang perlu di perhatikan adalah budaya organisasi. Adapun indikasi melemahnya budaya organisasi karyawan adalah lemahnya pengawasan, tidak ada penghargaan terhadap target yang dicapai, lingkungan kerja seperti tata kelola ruangan yang kurang memadai sehingga berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang kurang optimal. Kompensasi menurut Edy Sutrisno (2012, p. 181), bahwa kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM).

Berkenaan dengan kompensasi ditemukan diantaranya yang mengalami keluhan dan ketidakpuasan atas pemberian kompensasi yang diterima oleh karyawan, hal tersebut dapat diketahui berdasarkan observasi yaitu dengan melakukan pertanyaan dengan karyawan departemen produksi sebanyak 7 orang yang menyatakan bahwa kompensasi yang diterima besarannya tidak sesuai atas apa yang telah mereka berikan kepada perusahaan maka secara langsung atau tidak langsung berdampak terhadap proses aktivitas kerja, yang mempengaruhi kegiatan pelaksanaan kerja sehari-hari, diakibatkan karena kompensasi yang diterimanya tidak dapat memperbaiki pendapatan dan kesejahteraannya. Yang mana menurut karyawan nilai yang diperoleh belum sesuai dengan beban kerja yang diberikan daripada produktivitas yang telah mereka berikan kepada perusahaan, upah lembur yang belum didapatkan karyawan untuk menyelesaikan beban kerja yang lebih dan pemberian insentif yang diberikan oleh perusahaan besarannya tidak terlalu signifikan terhadap pencapaian kinerja yang telah dicapai oleh karyawan, untuk tunjangan kesehatan karyawan hanya mendapatkan tunjangan sebesar 50% dan itu di dapatkan dalam program kerja. Setiap perusahaan memiliki indikator berbeda-beda dalam proses pemberian kompensasi untuk karyawan. Hasibuan (2016, p.86) mengemukakan secara umum ada beberapa indikator kompensasi yaitu kompensasi langsung berupa gaji, upah, upah insentif dan kompensasi tidak langsung berupa asuransi, fasilitas kantor, dan tunjangan.

Hasil penelitian dari Rizky Dwiyantri (2015) menyatakan variabel yang paling berpengaruh terhadap produktivitas kerja yaitu kompensasi, jika kompensasi meningkat maka motivasi kerja dan produktivitas kerja pada PT. Morich Indo Fashion Semarang akan meningkat, oleh karenanya penting sekali perhatian organisasi terhadap pengaturan kompensasi secara benar dan adil lebih dipertajam. Penelitian tersebut menyatakan adanya pengaruh signifikan antara budaya organisasi terhadap produktivitas karyawan pada PT. Morich Indo Fashion Semarang.

Budaya organisasi adalah salah satu faktor yang meningkatkan produktivitas kerja seseorang, oleh karena itu budaya organisasi memiliki dampak yang semakin kuat terhadap produktivitas. Organisasi yang berhasil akan memperoleh suatu kecocokan eksternal yang baik budayanya akan dibentuk sesuai dengan strategi dan lingkungannya. Studi tentang budaya organisasi terhadap produktivitas kerja pernah dilakukan oleh Yanti Budiasih (2012) di PT. XX di Jakarta, dalam laporannya menyatakan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh yang berarti atau signifikan terhadap perubahan produktivitas karyawan pada PT. XX di Jakarta adalah terbukti teruji kebenarannya.

Kompensasi dan budaya organisasi sangat penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Kompensasi menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik, budaya organisasi perlu dibangkitkan agar pegawai dapat melaksanakan tugas yang terbaik, sebaliknya karyawan yang tidak mempunyai kompensasi yang layak dalam melakukan pekerjaannya akan sulit untuk bekerja dengan baik dan cenderung tidak bertanggung jawab sekalipun karyawan tersebut memiliki kemampuan operasional yang baik. Apabila budaya organisasi dari para pegawai bisa dibangun, maka para pegawai dapat memiliki produktivitas yang lebih baik di dalam organisasi atau perusahaan.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut pengaruh antara variabel kompensasi dan budaya organisasi terhadap produktivitas karyawan pada karyawan PT. Lautan Teknik Perkasa. Mengacu pada uraian tersebut maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Departemen Produksi di PT. Lautan Teknik Perkasa Lampung Selatan.”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas,maka dalam penyusunan penelitian ini penulis merumuskan masalah sebagai dasar penelitian yang dilakukan, yaitu:

1. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Lautan Teknik Perkasa?
2. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Lautan Teknik Perkasa?
3. Bagaimana pengaruh kompensasi dan budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Lautan Teknik Perkasa.

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

Adapun ruang lingkup penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Ruang Lingkup Subyek
Subyek penelitian ini adalah karyawan bagian departemen produksi PT. Lautan Teknik Perkasa.
2. Ruang Lingkup Objek
Objek penelitian ini adalah kompensasi, Budaya Organisasi dan Produktivitas karyawan PT. Lautan Teknik Perkasa.
3. Ruang Lingkup Tempat
Penelitian dilakukan di PT. Lautan Teknik Perkasa.
4. Ruang Lingkup Waktu
Waktu penelitian dilakukan pada tahun 2018.
5. Ruang Lingkup Penelitian
Ruang lingkup penelitian dalam penelitian ini adalah Manajemen Sumber Daya Manusia.

1.4 Tujuan Penelitian

Sebagai mana telah dijelaskan pada latar belakang masalah, penelitian ini bermaksud untuk menguji pengaruh kompensasi dan budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan. Secara spesifik, tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh informasi mengenai:

1. Mengukur pengaruh antara kompensasi terhadap produktivitas kerja PT. Lautan Teknik Perkasa.
2. Mengukur pengaruh antara budaya organisasi terhadap produktivitas karyawan PT. Lautan Teknik Perkasa.
3. Mengukur pengaruh antara kompensasi, budaya organisasi terhadap produktivitas kerja PT. Lautan Teknik Perkasa.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat diadakan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan dan pertimbangan bagi pimpinan PT. Lautan Teknik Perkasa mengenai Pengaruh kompensasi dan budaya organisasi terhadap produktivitas kerja PT. Lautan Teknik Perkasa.

2. Bagi Penulis

Dengan penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan kemampuan penulis yang diperoleh selama perkuliahan ini, terutama yang berkaitan dengan penelitian ini dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).

3. Bagi Institusi

Dengan penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi perpustakaan program studi manajemen IIB Darmajaya.

1.6 Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini tentang tinjauan pustaka tentang landasan teori. Selain itu dalam bab ini juga akan dijabarkan kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab ini akan membahas tentang jenis penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel, variabel penelitian, definisi operasional variabel, uji persyaratan instrument, uji persyaratan analisis data, metode analisis data dan pengujian hipotesis.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjabarkan deskripsi obyek penelitian, metode analisis data, dan pembahasan yang dilakukan.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisikan kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian dan saran-saran yang berhubungan dengan penelitian yang serupa di masa yang akan datang.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Kompensasi

2.1.1 Pengertian Kompensasi

Berikut ini akan dikemukakan beberapa definisi kompensasi. Menurut Suparyadi (2015, p.272) Kompensasi adalah keseluruhan imbalan yang diterima oleh karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi yang telah diberikan kepada perusahaan, baik yang bersifat finansial maupun nonfinansial. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2015, p.239), kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa kerja mereka. Berdasarkan definisi yang dikemukakan diatas dapat diketahui bahwa hakekatnya pengertian kompensasi adalah imbalan/balas jasa yang diberikan oleh seorang pemberi kerja kepada seseorang penerima kerja yang dibayarkan dalam bentuk uang tunai dan aturan lainnya. Menurut Hasibuan (2016, p. 118), mengartikan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Program kompensasi atau balas jasa ini umumnya bertujuan untuk kepentingan perusahaan dan karyawan atau pemerintah dan masyarakat. Supaya tujuan ini tercapai dan memberikan kepuasan bagi semua pihak, hendaknya program kompensasi ditetapkan berdasarkan prinsip adil dan layak, Undang-Undang perburuhan, serta memperhatikan faktor internal dan eksternal. Pengertian kompensasi atau balas jasa menurut definisi di atas menyebutkan bahwa upah yang diterima oleh para karyawan atau pekerja adalah merupakan suatu penerimaan yang berfungsi sebagai jaminan kehidupan yang layak. Juga dijelaskan bahwa kompensasi dinilai dalam bentuk uang, serta tambahan-tambahan lainnya, jumlah

serta pembayarannya dilakukan sesuai dengan perjanjian kedua belah pihak.

Bagi perusahaan upah atau gaji yang teratur dan layak yang diberikan kepada karyawan, berfungsi sebagai penentu kelangsungan produksi yang dilakukan oleh sumber daya manusia. Dalam hal ini penentuan besarnya kompensasi sangat penting agar karyawan merasa puas dan perusahaan juga tidak dirugikan.

2.1.2 Asas Kompensasi

Menurut Hasibuan (2016, p.122) program kompensasi (balas jasa) harus ditetapkan atas asas adil dan layak serta dengan memperhatikan undang-undang perburuhan yang berlaku. Prinsip adil dan layak harus mendapat perhatian dengan sebaik baiknya supaya balas jasa yang akan diberikan merangsang gairah dan kepuasan kerja karyawan :

a. Asas Adil

Besarnya kompensasi yang dibayar kepada setiap karyawan harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, tanggung jawab, jabatan pekerja, dan memenuhi persyaratan internal konsistensi.

Jadi adil bukan berarti setiap karyawan menerima kompensasi yang sama besarnya. Asas adil harus menjadi dasar penilaian, pelakuan, dan pemberian hadiah atau hukuman bagi setiap karyawan. Dengan asas adil akan tercipta suasana kerja sama yang baik, semangat kerja, disiplin, loyalitas, dan stabilitas karyawan akan lebih baik.

b. Asas Layak dan Wajar

Kompensasi yang diterima karyawan harus dapat memenuhi kebutuhannya pada tingkat normatif dan ideal. Tolak ukur layak adalah relatif, penetapan besarnya kompensasi didasarkan atas upah minimal pemerintah dan eksternal konsistensi yang berlaku.

2.1.3 Tujuan Kompensasi

Tujuan kompensasi menurut Hasibuan (2016, p.121) adalah sebagai berikut :

a. Ikatan Kerjasama

Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerjasama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha atau majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

b. Kepuasan kerja

Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

c. Pengadaan Efektif

Pengadaan karyawan akan efektif jika dibarengi dengan program kompensasi yang menarik. Dengan program pemberian kompensasi yang menarik, maka calon karyawan yang berkualifikasi baik dengan kemampuan dan keterampilan tinggi akan muncul, sesuai dengan kriteria yang ditetapkan oleh perusahaan.

d. Motivasi

Kompensasi yang layak akan memberikan rangsangan serta memotivasi karyawan untuk memberikan kinerja terbaik dan menghasilkan produktivitas kerja yang optimal. Untuk meningkatkan motivasi bagi karyawan, perusahaan biasanya memberikan insentif berupa uang dan hadiah lainnya. Kompensasi yang layak akan memudahkan manajer dalam mengarahkan karyawan untuk mencapai tujuan organisasi.

e. Stabilitas Karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turn over* relatif kecil.

f. Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.

g. Pengaruh Serikat Pekerja

Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

h. Pengaruh Pemerintah

Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

2.1.4 Indikator Kompensasi

Eka dan Subowo dalam jurnal kajian bisnis dan manajemen (2005) menyebutkan indikator-indikator untuk mengukur kompensasi, yaitu :

- a. Gaji
- b. Intensif
- c. Tunjangan Transportasi
- d. Tunjangan Kesehatan
- e. Tunjangan Keluarga

2.2 Budaya Organisasi

2.2.1 Pengertian Budaya Organisasi

Sama halnya seperti produktivitas karyawan dan kompensasi yang banyak dikemukakan oleh para ahli, pengertian budaya organisasi banyak diungkapkan oleh para ilmuwan yang ahli dalam ilmu budaya organisasi, namun masih sedikit kesepahaman tentang budaya organisasi atau bagaimana budaya organisasi di observasi atau diukur (Brahmasari, p16). Lebih lanjut Brahmasari (2004, p16) mengemukakan hal tersebut dikarenakan karena kurangnya kesepahaman tentang formulasi teori budaya organisasi, gambarannya, dan kemungkinan dan dampak kinerja.

Ndraha (2003, p.4) dalam Brahmasari (2004, p.12) mengemukakan bahwa budaya perusahaan (*corporate culture*) merupakan aplikasi budaya organisasi (*organizational culture*) terhadap badan usaha atau perusahaan. Kedua istilah ini sering dipergunakan dengan maksud yang sama secara bergantian. Marcoulides dan Heck (1993) dalam Brahmasari (2004, p.16) mengemukakan budaya organisasi sebagai konsep dapat mengukur suatu sarana menjadi kesesuaian dari tujuan organisasi, strategi dan organisasi tugas, serta dampak yang dihasilkan.

2.2.2 Fungsi Budaya Organisasi

Menurut Robbins (2008) menjelaskan, ada lima fungsi budaya kerja yang sangat penting untuk kemajuan organisasi yaitu :

1. Budaya Berperan sebagai batas-batas tertentu.
2. Mengantarkan suatu perasaan identitas bagi anggota organisasi.
3. Mempermudah timbulnya komitmen yang lebih luas dari pada kepentingan individual seseorang.
4. Meningkatkan sistem stabilitas sosial karena merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi.
5. Sebagai mekanisme kontrol dan rasional yang memandu untuk membentuk sikap serta perilaku karyawan.

2.2.3 Elemen Budaya Organisasi

Beberapa ahli mengemukakan elemen budaya organisasi, seperti Denison dalam Sutrisno (2010, p.126) antara lain : nilai-nilai, keyakinan dan prinsip dasar, dan praktek-praktek manajemen serta perilaku.

Secara umum elemen budaya organisasi terdiri dari dua elemen pokok yaitu elemen yang bersifat idealistik dan elemen yang bersifat perilaku.

1. Elemen *Idealistik*

Elemen idealistik umumnya tidak tertulis, bagi organisasi yang masih kecil melekat pada diri pemilik dalam bentuk doktrin, falsafah hidup, atau nilai-nilai individual pendiri atau pemilik organisasi dan menjadi pedoman untuk menjalankan arah tujuan menjalankan kehidupan sehari-hari organisasi. Elemen organisasi biasanya dinyatakan secara formal dalam bentuk visi dan misi organisasi, tujuannya tidak lain agar ideologi tetap lestari.

2. Elemen *Behavioral*

Elemen bersifat behavioral adalah elemen yang kasat mata, muncul kepermukaan dalam bentuk sehari-hari para anggotanya, logo atau jargon, cara berkomunikasi, cara berpakaian, atau cara bertindak yang dipahami oleh orang luar organisasi dan bentuk-bentuk lain lain seperti desain dan arsitektur. Bagi orang luar instansi ini bentuk dari representasi dari budaya organisasi.

2.2.4 Indikator-indikator Budaya Organisasi

Menurut Luthan dalam Serdamayanti (2015) mengemukakan indikator atau dimensi budaya organisasi meliputi:

1. Aturan-aturan perilaku (*observed behavioral regulation*) yakni keberaturan cara bertindak dari anggota yang tampak teramati.

2. Norma (*Norms*), yakni berbagai standar perilaku yang ada, termasuk yang didalamnya tentang pedoman sejauh mana suatu pekerjaan harus dilakukan.
3. Nilai-nilai dominan (*dominan values*), yakni nilai utama yang diharapkan dari organisasi untuk pekerjaan harus dilakukan
4. Filosofi (*Philosophy*), yakni sejumlah kebijakan- kebijakan yang berkenan dengan organisasi dalam memberlakukan pelanggan dan pegawai.
5. Peraturan (*rules*), yakni adanya pedoman/aturan yang ketat dikaitkan dengan kemajuan organisasi berlaku untuk semua pegawai.
6. Iklim organisasi (*Organizational climate*) yakni keseluruhan yang disampaikan dengan pengaturan baru yang bersifat fisik atau peserta berinteraksi dengan cara anggota berhubungan dengan pelanggan dan individu dari luar.

Berdasarkan pendapat dari para pakar, maka peneliti menyimpulkan bahwa budaya organisasi adalah karakteristik aturan bersama didalam lingkup keorganisasian yang menjadi pembeda dalam organisasi lain

2.3 Produktivitas Kerja

2.3.1 Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja adalah hasil (output) yang diperoleh seimbang oleh masukan (input) yang diolah melalui cara kerja. Sinungan (2007, p.76). Produktivitas kerja merupakan suatu konsep yang menunjukkan adanya katitan output dengan input yang dibutuhkan seorang tenaga kerja untuk menghasilkan produk. Pengukuran produktivitas dilakukan dengan melihat jumlah output yang dihasilkan setiap karyawan selama sebulan. Seorang karyawan dapat dikatakan produktif apabila ia mampu menghasikan jumlah produk yang lebih banyak dibandingkan dengan karyawan lain dalam waktu yang sama. Wahyu Ratna sulistyarini (2006, p.19). Sedangkan menurut Serdamayanti (2011, p.58)

menyebutkan produktivitas memiliki dua dimensi produktivitas kerja yakni efektivitas dan efisiensi. Dimensi pertama yakni berkaitan dengan pencapaian untuk kerja yang maksimal, dalam arti pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu. Sedangkan dimensi kedua berkaitan dengan upaya membandingkan masukan dengan relasi penggunaan atau bagaimana pekerjaan itu dilaksanakan.

2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Menurut Sutrisno (2012, p.105) bahwa peningkatan produktivitas kerja dapat dilihat sebagai masalah keprilakuan, tetapi juga dapat mengandung aspek-aspek teknis. Untuk mengatasi hal tersebut perlu pemahaman yang tepat tentang faktor-faktor penentu keberhasilan peningkatan produktivitas kerja, sebagian diantaranya berupa etos kerja yang harus dipegang teguh oleh semua karyawan dalam organisasi. Adapun faktor-faktor tersebut menurut Sutrisno (2012, p.107) yaitu :

1. Perbaikan terus menerus

Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja, salah satu implikasinya ialah bahwa seluruh komponen organisasi harus melakukan perbaikan secara terus menerus.

2. Peningkatan mutu hasil pekerjaan

Berkaitan erat dengan upaya perbaikan secara terus menerus ialah peningkatan mutu pekerjaan oleh semua orang dan segala komponen organisasi.

3. Pemberdayaan SDM

Bahwa SDM merupakan unsur yang paling strategis dalam organisasi. Karena itu, memberdayakan SDM merupakan etos kerja yang sangat mendasar yang harus dipegang teguh oleh semua eselon manajemen dalam hirarki organisasi.

2.3.3 Program Peningkatan Produktivitas

Menurut Marwan Asri dalam Widodo Suparno Eko (2015, p.228) tenaga kerja dikelompokkan menjadi dua macam yaitu tenaga kerja langsung dan tenaga kerja tidak langsung. Tenaga kerja merupakan faktor produksi yang penting dan perlu diperhitungkan dalam proses produksi dalam proses produksi. Penggunaan tenaga kerja dalam produksi barang dan jasa mempunyai 2 macam nilai ekonomi, yaitu Suroto dalam Widodo Suparno Eko (2015, p.228) :

1. Dengan tenaga kerja yang disumbangkan, *input* lain berupa modal, bahan energi dan informasi dapat diubah menjadi *output* atau produk yang memiliki nilai tambah.
2. Pengguna tenaga kerja juga memberikan pendapat kepada orang yang melakukan pekerjaan dan memungkinkan penyumbang input lain memperoleh pendapatan.

Peningkatan produktivitas dapat dicapai dengan, Supriyono dalam Widodo Suparno Eko (2015, p.231) :

1. Menggunakan semua masukan dalam jumlah yang lebih sedikit untuk menghasilkan keluaran dalam jumlah yang sama.
2. Menghasilkan keluaran yang lebih banyak dengan menggunakan masukan yang sama.

Berikut ini adalah beberapa kegiatan yang dapat mendorong kegiatan yang dapat mendorong produktivitas karyawan yaitu :

1. Komunikasi yang baik dengan karyawan.
2. Sistem kompensasi/kesejahteraan yang mendukung.
3. Analisis kebutuhan diklat yang tepat.
4. Pengembangan organisasi sesuai tuntutan misi dan lingkungan.
5. Program Pkgja dan partisipasi karyawan.
6. Perancangan organisasi dan analisis proses kerja yang efektif dan efisien.
7. Penyelidikan efektivitas organisasi.

8. Pengembangan karir yang mendukung.
9. Penelitian dan pengembangan serta dukungan informasi SDM yang baik.
10. Perencanaan dan penempatan personel yang tepat.
11. Program kualitas kehidupan yang efektif.

2.3.4 Indikator-Indikator Produktivitas Kerja

Menurut Sutrisno (2009:104) untuk mengukur produktivitas dibutuhkan indikator yaitu :

1. Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seseorang sangat bergantung pada keterampilan yang ia miliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka.

2. Meningkatkan hasil yang dicapai

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut.

3. Semangat kerja

Yaitu berusaha untuk lebih baik dari hasil kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

4. Pengembangan diri

Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang dihadapi. Sebab, semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu pula harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.

5. Mutu

Selalu berusaha meingkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukan kualitas kerjan seseorang. Jadi, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri

6. Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang ingin dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

2.4 Penelitian Terdahulu

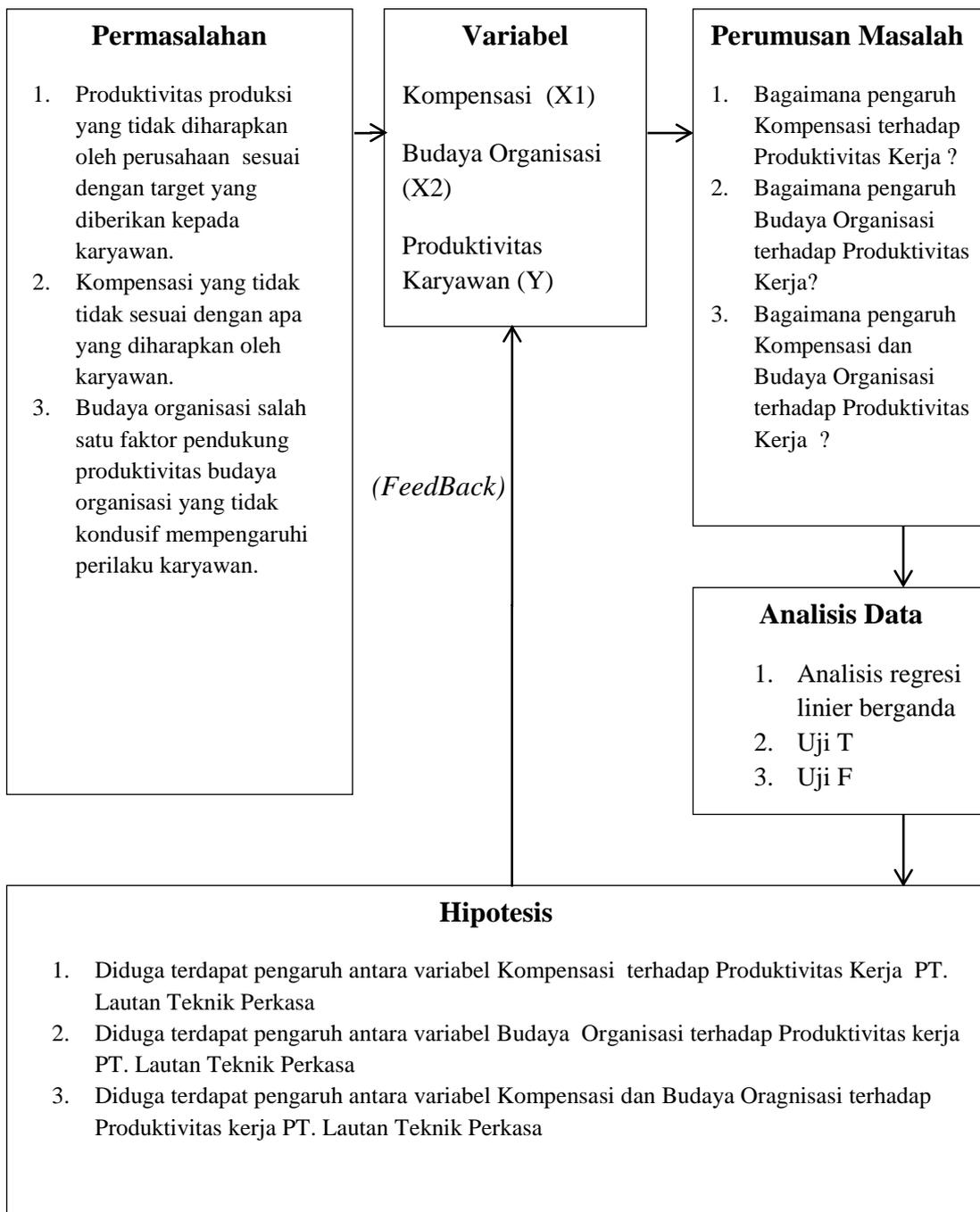
Penelitian terdahulu yang digunakan peneliti adalah sebagai dasar dalam penyusunan penelitian. Tujuannya adalah untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu, sekaligus sebagai perbandingan dan gambaran yang dapat mendukung kegiatan penelitian berikutnya yang sejenis. Kajian yang digunakan yaitu mengenai Kompensasi, Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan diantaranya dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

Peneliti/Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
Anik Sri Suryani./2013	PENGARUH FAKTOR KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA DOSEN PADA AKADEMI KEPERAWATAN RUMAH SAKIT MARTHEN INDEY JAYAPURA	Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka disimpulkan faktor-faktor kompensasi yang meliputi gaji, intensif, dan tunjangan secara simultan (bersama-sama) mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja dosen pada Akademi Keperawatan Rumah Sakit Marthen Indey Jayapura.
Yossy Kartha Marga. /2016	PENGARUH PELATIHAN, KECERDASAN EMOSIONAL DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PELAYARAN TEMPURAN EMAS SURABAYA	Berdasarkan hasil penelitian, msaka dapat diambil kesimpulan bahwa budaya organisasi secara parsial berpengaruh signifikan serta dominan terhadap kinerja karyawan.
Putu Ayu Lestari, Anak Agung Ayu Sriathi./2016	PENGARUH PELATIHAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA FISIK SERTA MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA PT. TASPEN (PERSERO) KANTOR CABANG DENPASAR	Berdasarkan hasil pembahasan yang telah diuraikan, maka disimpulkan bahwa pelatihan kerja, lingkungan kerja fisik serta motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap produktivitas kerja pegawai pada PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Denpasar.

2.5 Kerangka Pikir

Gambar 2.1
Kerangka Pikir



2.6 Pengembangan Hipotesis

2.6.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima oleh karyawan atas balas jasa mereka pada perusahaan besaran kompensasi yang mereka terima akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yang akan berdampak pada hasil kerja yang mereka capai. Sesuai dengan teori pembelajaran yang menyatakan kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Hasibuan (2012). Pemberian kompensasi yang dilakukan diharapkan dapat meningkatkan kualitas, kuantitas dan waktu menyelesaikan pekerjaan. Maka hasil kinerja karyawan pun dapat meningkat dan karyawan dapat mencapai kinerja yang maksimal.

Dari hasil penelitian Rizky Dwiyanti (2012), menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Sehingga dapat dirumuskan hipotesis yaitu :

H_1 : Kompensasi berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

2.6.2 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja

Marcoulides dan Heck (1993) dalam Brahmasari (2004, p.16) mengemukakan budaya organisasi sebagai konsep dapat mengukur suatu sarana menjadi kesesuaian dari tujuan organisasi, strategi dan organisasi tugas, serta dampak yang dihasilkan. Ndraha (2003, p.4) dalam Brahmasari (2004, p.12) mengemukakan bahwa budaya perusahaan (*corporate culture*) merupakan aplikasi budaya organisasi (*organizational culture*) terhadap badan usaha atau perusahaan. Kedua istilah ini sering dipergunakan dengan maksud yang sama secara bergantian.

Dari hasil penelitian Yanti Budiasih (2012), dalam penelitiannya menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

H₂ : Budaya Organisasi berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

2.6.3 Pengaruh Kompensasi dan Budaya Organisasi Terhadap

Produktivitas Kerja

Program kompensasi (balas jasa) harus ditetapkan atas asas adil dan layak agar dapat meningkatkan kuantitas, kualitas dan waktu menyelesaikan pekerjaan. Prinsip adil dan layak harus mendapat perhatian dengan sebaik-baiknya supaya balas jasa yang akan diberikan dapat merangsang gairah dan meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Dan budaya organisasi yang sehat diperusahaan diperlukan guna menjaga stabilitas keadaan organisasi agar terciptanya keadaan yang membuat nyaman pada setiap karyawan dalam menjalankan pekerjaan.

Dari hasil penelitian Fransisca Andreani (2015), Kompensasi dan Motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. Penelitian Ririvega Kasenda (2013), menyatakan bahwa variabel Kompensasi dan Motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. Sedangkan menurut Yuli Suwati (2013), Kompensasi dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat dirumuskan hipotesis yaitu :

H₃ : Kompensasi dan Budaya Organisasi berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

Dari hasil penelitian Rizky Dwiyantri (2012), menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Dan dari hasil penelitian Yanti Budiasih (2012), dalam penelitiannya menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Juga dari penelitian Hendri Kurniawan, Muh Mukeri W, Aziz Fathoni (2016) Hasil menunjukkan bahwa hasil penelitian tidak memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, mungkin dikarenakan perusahaan tidak memiliki sistem *reward* dan *punishment*, sehingga dapat dirumuskan hipotesis yaitu :

H₃ : Kompensasi dan Budaya Organisasi berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Menurut sugiyono (2016,p.11) metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu, dan penelitian itu didasarkan pada ciri-ciri keilmuan yang rasional, empiris, dan sistematis. Dalam penelitian ini yaitu rasional yang merupakan kegiatan penelitian itu dilakukan dengan cara-cara yang masuk akal atau sesuai dengan kenyataan, sehingga terjangkau oleh nalar manusia. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan penelitian asosiatif atau penelitian berdasarkan hubungan yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar dua variabel atau lebih dan penelitian ini mempunyai hubungan kausal (sebab-akibat). Pada variabel kompensasi dan budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Lautan Teknik Perkasa Lampung Selatan.

3.2 Sumber Data

Menurut Sugiyono (2016,p.29) Pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai sumber data, antara lain sumber primer dan sumber sekunder.

3.2.1. Data Primer

Menurut Sugiono (2016,p.45) Data Primer adalah data asli yang dikumpulkan oleh periset untuk menjawab masalah risetnya secara khusus. Jenis data yang digunakan adalah data dari hasil jawaban kuesioner yang dibagikan kepada karyawan pada PT. Lautan Teknik Perkasa Lampung Selatan.

3.2.2. Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2016,p.38) Data Sekunder adalah data yang telah dikumpulkan oleh pihak lain bukan oleh periset sendiri untuk tujuan yang lain artinya data yang diperoleh dari pihak kedua. Data sekunder dalam penelitian ini di peroleh dengan cara wawancara dengan pihak PT. Lautan Teknik Perkasa Lampung Selatan.

3.3 Metode Pengumpulan Data

3.3.1 Riset Keperustakaan

Penelitian Keperustakaan (*Lybrary Research*).

Teknik ini dilakukan dengan mengkaji berbagai teori dan bahasan yang relevan dengan penyusunan skripsi ini seperti data yang bersumber dari berbagai referensi seperti literatur, arsip, dokumentasi, dan data lain yang dibutuhkan dalam penelitian berupa teori yang dibutuhkan untuk keperluan penelitian.

3.3.2 Riset Lapangan

Riset lapangan merupakan metode penelitian dimana penelitian mengamati secara langsung objek penelitian yaitu PT. Lautan Teknik Perkasa Lampung Selatan.

3.3.3 Kuesioner

Menurut Sugiyono (2016,p.135) Kuesioner yaitu metode pengumpulan data yang digunakan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan dan pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Pengumpulan data dengan cara memberi pertanyaan tertulis kepada responden di PT. Lautan Teknik Perkasa Lampung Selatan.

Skala pengukur penelitian ini yang digunakan adalah skala likert. Pengukuran untuk variabel independen dan dependen menggunakan teknik scoring untuk memberikan nilai pada setiap alternatif jawaban sehingga data dapat dihitung.

Tabel 3.1 Skala Likert

Pilihan Jawaban	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Cukup Setuju (CS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Sugiyono, 2016

Angka 1 menunjukkan bahwa responden tidak mendukung terhadap pertanyaan yang diberikan, sedangkan angka 5 menunjukkan bahwa responden mendukung terhadap pertanyaan yang diberikan.

3.4 Populasi Dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2016, p.61) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Pada penelitian ini, populasi penelitian adalah PT. Lautan Teknik Perkasa pada bagian departemen produksi berjumlah 46 yang beralamat di Jalan Trans Sumatra km 30, Dusun Tanjung Jaya, Desa Tanjung Ratu, Kecamatan Katibung, Kabupaten Lampung Selatan.

3.4.1 Sampel

Menurut Sugiyono (2016,p.73) Sampel penelitian adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel dalam penelitian ini adalah PT. Lautran Teknik Perkasa Lampung Selatan dibagian departemen produksi. Dalam pengambilan sampel penelitian ini penulis menggunakan non probability sampling dengan teknik pengambilan sampel yaitu teknik sampel jenuh.

Jadi jumlah sampel yang digunakan sebagai responden adalah 46 orang. Adapun jumlah karyawan dapat dilihat pada tabel 1.2

Tabel 1.2
Data Jumlah Karyawan Pada PT. Lautan Teknik Perkasa Lampung
Selatan Tahun 2018

Departemen/Bagian	Jabatan	Jumlah
Dep. Personalia	Kepala Persoanalia	1
Dep. Keuangan	Kepala keuangan	1
	Staf Keuangan	1
Administrasi	Staf Adminitrasi	2
Produksi	Supervisor	7
	Welder	15
	Helper	24
Kebersihan	Office Boy	3
Jumlah		54

Sumber : PT. Lautan Teknik Perkasa Tahun 2018

Pada tabel 1.1 diatas menunjukkan jumlah karyawan yang bekerja pada PT. Lautan Teknik Perkasa Lampung Selatan sebanyak 54 karyawan yang dibagi pada beberapa departemen yang ada sesuai dengan masing-masing posisi atau jabatannya. Departemen personalia terdapat 1 kepala personalia, departemen keuangan terdiri 1 kepala keuangan dan 1 staf keuangan, pada departemen administrasi terdapat 2 karyawan, departemen produksi memiliki 7 supervisor, 15 welder, 24 helper dan departemen kebersihan memiliki 3 *office boy*.

3.5 Variabel Penelitian

Menurut sugiyono (2016,p.31) variabel penelitian adalah sesuatu hal yang berbentuk apa saja yang diciptakan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. variabel yang diteliti harus sesuai dengan permasalahan dan tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

3.5.1 Variabel Independen

variabel Bebas (*variabel independen*) merupakan variabel yang mempengaruhi dan menjadi sebab timbulnya *variabel independen* sugiyono (2016, p.59). dalam penelitian ini yang menjadi *variabel independen* adalah : Kompensasi (X1), Budaya Organisasi (X2).

3.5.2 Variabel Dependen

Variabel Terikat (*variabel dependen*) merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas sugiyono (2016, p.59). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen ialah Produktivitas (Y).

3.6 Definisi operasional variabel

Definisi operasional variabel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 3.2 Definisi Konsep Dan Operasional Variabel

Variabel	Devinisi Konsep	Definisi Operasional	Indikator	Skala
Kompensasi (X1)	Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan, Hasibuan (2003:181).	Kompensasi ialah gaji/upah yang dibayar oleh perusahaan kepada karyawan untuk memenuhi kebutuhan karyawan setiap bulannya.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gaji 2. Intensif 3. Tunjangan Transportasi 4. Tujangan Kesehatan 5. Tunjangan Keluarga 	Likert
Budaya Organisasi (X2)	Budaya organisasi didefinisikan sebagai falsafah yang menuntun kebijakan organisasi terhadap pegawai dan pelanggan Pascale dan Athos dalam Sopiah (2008:128)	Budaya organisasi ialah kesepakatan bersama yang tidak tertulis yang dijadikan sebagai aturan organisasi.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Aturan-aturan perilaku 2. Norma-norma 3. Nilai-nilai 4. Filosofi 5. Peraturan 6. Iklim organisasi 	Likert
Produktivitas Kerja (Y)	Produktivitas adalah hubungan antara keluaran atau hasil organisasi dengan masukan yang diperlukan, Wibowo (2011:109)	Produktivitas kerja ialah dimana karyawan menghasilkan barang yang maksimal dari target yang ditetapkan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan. 2. Meningkatkan hasil yang dicapai. 3. Semangat kerja. 4. Pengembangan diri. 5. Mutu. 6. Efisiensi 	Likert

3.7 Uji Persyaratan Instrumen

Dalam penelitian ini yang di ukur adalah variabel (X1) Kompensasi, (X2) Budaya Organisasi, dan variabel (Y) yaitu Produktivitas Kerja. Uji persyaratan instrument penelitian menguji validitas dan reliabilitas.

3.7.1 Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2016, p.172), Validitas digunakan untuk mengukur seberapa cermat tes kuesioner tersebut benar-benar mencerminkan variabel yang dapat di ukur, pada dasarnya uji validitas ini berfungsi untuk mengukur atau menguji apakah setiap butir instrumen benar-benar mengungkapkan indikator yang diteliti. Hal ini membuat penelitian menguji validitas dengan kuesioner yang langsung diberikan kepada karyawan PT. Lautan Teknik Perkasa Lampung Selatan. Uji validitas dalam penelitian ini, menggunakan *Product Moment Pearsons* pengolahan data yang dilakukan dengan bantuan program SPSS 23.

Metode uji Kevalidan yang digunakan adalah korelasi *product moment* dengan kriteria sebagai berikut :

$$r = \frac{N \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{N \sum xy^2 - (x)^2 \cdot (N \sum y^2) - (\sum y)^2}}$$

Keterangan :

- r = Korelasi antara variabel x dan y
- y = Jumlah skor Total Seluruh Item
- x = Jumlah Skor item
- N = Jumlah Responden

Prosedur pengujian :

1. Bila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka instrument valid.
Bila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka instrument tidak valid.
2. Bila Probabilitas (sig) $< \alpha$ maka instrument valid.
Bila Probabilitas (sig) $> \alpha$ maka instrument tidak valid.
3. Pengujian validitas instrumen dilakukan melalui program SPSS (*statistical program and service solution* seri 19.0)
4. Tabel interprestasi nilai r korelasi *Product moment*

3.7.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2016,p.120), pengujian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana mengukur data memberikan hasil relatif konsisten bila dilakukan pengukuran ulang pada subyek yang sama, fungsi dari uji realibilitas adalah mengetahui sejauh mana keadaan alat ukur atau kuesioner (angket) tersebut. Hasil penelitian yang reliabel bila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda, instrument yang reliabel berarti instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama, uji reliabilitas kuesioner menggunakan prosedur yang sama dengan uji validitas. Reliabel artinya konsisten atau stabil, suatu alat ukur dikaitkan reliabel apabila hasil alat ukur tersebut konsisten sehingga dapat dipercaya. Uji reliabilitas pada penelitian ini, menggunakan pengolahan data yang dilakukan dengan bantuan program SPSS (*Statistical Program and Service Solution*).

Selanjutnya untuk menginterpretasikan besarnya nilai r alpha indeks korelasi :

**Tabel 3.3 Inteprestasi Nilai r
Alpha Indeks Korelasi**

Koefisien r	Reabilitas
0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
0,6000 – 0,7999	Tinggi
0,4000 – 0,5999	Sedang
0,2000 – 0,3999	Rendah
0,0000 – 0,0199	Sangat Rendah

Sumber : Sugiyono (2016,p.87)

3.8 Uji Persyaratan Analisis Data

3.8.1 Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel-variabel bebas (Ghozali,

2011). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antara sesama variabel bebas sama dengan nol.

Dalam penelitian ini teknik untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas didalam model regresi adalah melihat dari nilai *Variance Inflation Faktor (VIF)*, dan nilai *tolerance*. Apabila nilai *tolerance* mendekati 1, serta nilai VIF disekitas angka 1 serta tidak lebih dari 10, maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas antara variabel bebas dalam model regresi

3.8.2 Uji Linieritas

Uji ini di gunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Apakah fungsi yang digunakan dalam suatu studi empiris sebaiknya berbentuk linier, kuadrat, atau kubik. Dengan uji linieritas akan di peroleh informasi apakah modelempiris sebaiknya linier,kuadrat atau kubik ada beberapa uji linieritas yang dapat dilakukan salah satunya dengan *compare means*.

Rumusan Hipotesis:

Ho: model regresi berbentuk linier

Ha: model regresi tidak berbentuk linier

Kriteria pengambilan keputusan:

Jika probabilitas (Sig) < 0,05 (Alpha) maka Ho ditolak

Jika probabilitas (Sig) > 0,05 (Alpha) maka Ho diterima

3.9 Metode Analisis Data

3.9.1 Regresi Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu: Kompensasi (X1), Budaya Organisasi (X2) terhadap Produktivitas Kerja (Y) pada PT. Lautan Teknik

Perkasa Lampung Selatan. Adapun bentuk persamaan regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y	= Produktivitas kerja
a	= Konstanta
b ₁ , b ₂ , b ₃	= Koefisien regresi
X ₁	= Kompensasi
X ₂	= Budaya organisasi
e	= Error disturbance

3.10 Pengujian Hipotesis

3.10.1 Uji t

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi, yaitu pengujian hipotesis melalui uji t pada penelitian ini mengenai pengaruh pengarah pengaruh Kompensasi (X₁) dan Budaya organisasi (X₂) terhadap Produktivitas kerja (Y), pada PT. Lautan Teknik Perkasa Lampung Selatan. Perhitungannya menggunakan bantuan program SPSS 23 uji t digunakan untuk menguji signifikansi variabel X terhadap variabel Y.

Kriteria pengambilan keputusan

1. Jika t hitung > t tabel dengan dk n-2, maka H₀ ditolak jika t hitung < t tabel dengan dk n-2, maka H₀ diterima
2. Jika nilai sig < 0,05 maka H₀ ditolak
Jika nilai sig > 0,05 maka H₀ diterima

1. Pengaruh Kompensai (X₁) Terhadap Produktivitas kerja (Y)

Hipotesis :

H₀ : Kompensasi (X₁) tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y) pada PT. Lautan Teknik Perkasa Lampung Selatan.

Ha :Kompensasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja (Y) pada PT. Lautan Teknik Perkasa Lampung Selatan.

2. Pengaruh Budaya Organisasi (X2) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Hipotesis :

Ho :Budaya organisasi (X2) tidak berpengaruh terhadap Produktivitas kerja (Y) pada PT. Lautan Teknik Perkasa Lampung Selatan

Ha :Budaya organisasi (X2) berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja (Y) pada PT. Lautan Teknik Perkasa Lampung Selatan.

3.10.2 Uji F

1. Kompensasi (X₁), Budaya organisasi (X₂) terhadap Produktivitas kerja (Y).

Ho :Kompensasi (X₁), Budaya oraganisasi (X₂) tidak berpengaruh Produktivitas kerja (Y) PT. Lautan Teknik Perkasa Lampung Selatan.

Ha :Faktor Kompensasi (X₁), faktor Budaya organisasi (X₂) berpengaruh terhadap Produktivitas ker (Y) kerja PT. Lautan Teknik Perkasa Lampung Selatan.

Kriteria pengujian dilakukan dengan cara:

1. Membandingkan hasil perhitungan F dengan kriteria sebagai berikut:
 - a. Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka Ho ditolak dan Ha diterima
 - b. Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka Ho diterima dan Ho ditolak
2. Menentukan nilai titik kritis untuk F Tabel pada $db_1 = k$ dan $db_2 = n-k-1$
3. Menentukan kesimpulan dari hasil uji hipotesis.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Deskripsi adalah deskripsi data yang merupakan gambaran data yang akan digunakan untuk proses selanjutnya (menguji hipotesis). Hal ini dilakukan untuk memenuhi beberapa asumsi yang telah ditetapkan dalam pengujian hipotesis dengan metode statistik parametris. Dalam deskripsi data ini, penulis mencoba untuk menggambarkan kondisi responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain usia, jenis kelamin dan pendidikan.

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Objektif

Dalam penelitian ini, objek penelitian atau responden dapat dilihat dari karakteristik antara lain jenis kelamin, usia, dan pendidikan.

Tabel 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1	Laki-Laki	46	100
2	Perempuan	0	0
Total		46	100

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.1 responden dengan jenis kelamin laki-laki memiliki frekuensi sebanyak 46 orang atau 100%, dan jenis kelamin perempuan memiliki frekuensi sebanyak 0 orang atau 0%. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dalam penelitian ini digunakan untuk mengasumsikan tingkat produktivitas kerja karyawan yang didominasi oleh karyawan berjenis kelamin laki-laki atau 100% dari total keseluruhan responden yang mengisi kuesioner berjumlah 46 orang dengan total persentase sebesar 100 %.

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan Terakhir	Frekuensi (orang)	Presentase (%)
1	SMA	46	100
2	D3	0	0
3	S1	0	0
Total		46	100

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.2 dapat dilihat pendidikan terakhir karyawan sebanyak 46 responden memiliki pendidikan terakhir pendidikan SMA. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir dalam penelitian ini digunakan untuk mengasumsikan tingkat produktivitas kerja karyawan yang didominasi oleh karyawan berpendidikan SMA sebanyak 100% dari total keseluruhan responden.

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia (tahun)	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1	< 25	23	50,0
2	26 – 35	21	47,7
3	36 – 45	2	4,3
Total		46	100

Sumber: Hasil data diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.3 responden dengan usia < 25 tahun memiliki frekuensi sebanyak 23 orang atau 50,0%, usia 26 – 35 tahun memiliki frekuensi sebanyak 21 orang atau 47,7% dan usia 36 – 45 tahun memiliki frekuensi sebanyak 2 orang atau 4,3%. Karakteristik responden berdasarkan usia dalam penelitian ini digunakan untuk mengasumsikan tingkat produktivitas kerja karyawan yang didominasi oleh usia < 25 tahun atau 50,0% dari total keseluruhan responden yang mengisi kuesioner berjumlah 46 orang dengan total persentase sebesar 100 %.

4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Hasil jawaban tentang variabel Kompensasi, Budaya Organisasi dan Produktivitas Kerja Karyawan yang di sebarakan kepada 46 responden adalah sebagai berikut :

Tabel 4.4

Hasil Jawaban Responden Variabel Kompensasi (X1)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS	%	S	%	CS	%	TS	%	STS	%
1	Gaji secara keseluruhan sesuai dengan usaha yang dikeluarkan	0	0,0	10	21,7	24	52,2	12	26,1	0	0,0
2	Perusahaan memperhatikan kebutuhan primer karyawan	0	0,0	11	23,9	25	54,3	8	17,4	2	4,3
3	Upah yang diberikan perusahaan sesuai dengan waktu kerja	1	2,2	20	43,5	20	43,5	5	10,9	0	0,0
4	Bonus yang diberikan perusahaan sebanding dengan waktu kerja lembur	11	23,9	16	34,8	17	37,0	2	4,3	0	0,0
5	Tunjangan transportasi membantu saya dalam perjalanan	2	4,3	16	34,8	25	54,3	3	6,5	0	0,0
6	Perusahaan memberikan tunjangan transportasi perusahaan ini	5	10,9	17	37,0	20	43,5	4	8,7	0	0,0

7	Asuransi kesehatan membuat saya merasa terjamin bekerja di perusahaan ini	10	0,0	20	43,5	20	43,5	6	13,0	0	0,0
8	Perusahaan selalu memberikan jaminan kesehatan kerja karyawan	9	19,6	19	41,3	17	37,0	1	2,2	0	0,0
9	Perusahaan memberikan tunjangan kepada anak dari karyawan dalam pendidikan	3	6,5	22	47,8	19	41,3	2	4,3	0	0,0
10	Perusahaan tempat saya bekerja, memiliki tunjangan keluarga	0	0,0	4	8,7	27	58,8	12	26,1	3	6,5

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Berdasarkan pada tabel 4.4, hasil jawaban responden variabel Kompensasi (X1) dapat diketahui bahwa pernyataan yang paling banyak di respon Sangat Setuju oleh responden adalah “Selama bekerja di perusahaan saya mendapatkan jaminan keamanan”, yaitu sebanyak 23,9% Sangat Setuju dan 34,8% menyatakan Setuju. Pernyataan yang paling rendah di respon oleh responden adalah “Perusahaan tempat saya bekerja, memiliki rencana memberikan keuntungan kepada karyawan yang berprestasi”, yaitu sebanyak 0,0% sangat setuju dan 8,7% menyatakan Setuju.

Tabel 4.5

Hasil Jawaban Responden Variabel Budaya Organisasi (X2)

No	Pernyataan	Jawaban
----	------------	---------

		SS	%	S	%	CS	%	TS	%	STS	%
1	Tindakan yang dilakukan sesuai dengan keberaturan perusahaan	6	13	27	58,7	13	28,3	0	0,0	0	0,0
2	Diberikan kesempatan untuk berpendapat dalam menyelesaikan pekerjaan	0	0,0	5	10,9	23	50,0	16	34,8	2	4,3
3	Semua bentuk permasalahan yang terjadi perlu diperhatikan sekecil apapun masalah tersebut	8	17,4	24	52,2	14	30,4	0	0,0	0	0,0
4	Mampu bertanggung jawab untuk hasil kerja yang terbaik	1	2,2	24	52,2	21	45,7	0	0,0	0	0,0
5	Bersikap agresif dalam menyelesaikan tujuan	2	4,3	22	47,8	21	45,7	1	2,2	0	0,0
6	Lebih memperhatikan pencapaian tim dibandingkan pencapaian individual	12	26,1	19	41,3	14	30,4	1	2,2	0	0,0
7	Kebijakan telah sesuai dengan yang apa yang diharapkan	0	0,0	9	19,6	23	50,0	14	30,4	0	0,0
8	Pimpinan peduli terhadap tugas karyawan	0	0,0	6	13,0	22	47,8	15	32,6	3	6,5
9	Aturan yang berlaku sudah dipatuhi dengan baik	10	21,7	20	43,5	14	30,4	2	4,3	0	0,0
10	Pekerjaan diselesaikan sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan	5	10,9	20	43,5	19	41,3	2	4,3	0	0,0
11	Menyelesaikan masalah tanpa menunggu perintah	1	2,2	14	30,4	26	56,3	5	10,9	0	0,0

12	Rutinitas pekerjaan telah mendorong menjadi lebih baik	0	0,0	10	21,7	24	52,2	12	26,1	0	0,0
----	--	---	-----	----	------	----	------	----	------	---	-----

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.5, hasil jawaban responden variabel Budaya Organisasi (X2) dapat diketahui bahwa pernyataan yang paling banyak di respon Sangat Setuju oleh responden adalah “Lebih memperhatikan pencapaian tim dibandingkan pencapaian individual”, yaitu sebanyak 26,1% menyatakan sangat setuju dan 39,1% menyatakan setuju. Pernyataan yang paling rendah di respon oleh responden adalah “Diberikan kesempatan untuk berpendapat dalam menyelesaikan pekerjaan”, yaitu sebanyak 0,0% menyatakan sangat setuju dan 10,9% menyatakan setuju.

Tabel 4.6

Hasil Jawaban Responden Produktivitas Kerja (Y)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS	%	S	%	CS	%	TS	%	STS	%
1	Pekerjaan mampu diselesaikan dengan baik dan dan cepat	0	0,0	19	41,3	26	56,5	1	2,4	0	0,0
2	Pekerjaan yang perusahaan berikan sesuai dengan kemampuan	1	2,2	13	28,3	25	54,3	7	15,2	0	0,0
3	Target yang ditetapkan perusahaan dapat tercapai	0	0,0	7	17,4	30	65,2	8	17,4	0	0,0
4	Target yang telah ditetapkan perusahaan terlalu besar sehingga memberatkan karyawan	11	23,9	19	41,3	15	32,6	1	2,2	0	0,0
5	Jika hasil pekerjaan lebih baik maka akan lebih bersemangat	8	17,4	19	41,3	18	39,1	1	2,2	0	0,0

6	Dalam menyelesaikan pekerjaan selalu bersemangat	5	10,9	22	47,8	14	30,4	5	10,9	0	0,0
7	Perusahaan memberikan bekal training untuk meningkatkan kemampuan karyawan	2	4,3	13	28,3	20	43,5	9	19,6	2	4,3
8	Perusahaan menyediakan sarana yang mendukung pengembangan kemampuan karyawan	0	0,0	9	19,6	26	56,5	10	21,7	1	2,2
9	Selalu berusaha meningkatkan mutu pekerjaan	3	6,5	19	41,3	23	50,0	1	2,2	0	0,0
10	Ada perasaan puas jika hasil mutunya lebih baik	10	21,7	21	45,7	15	32,6	0	0,0	0	0,0
11	Pekerjaan yang telah dilakukan sudah efisien	1	2,2	11	23,9	24	52,2	10	21,7	0	0,0
12	Selalu berusaha dalam menyelesaikan tugas dengan efisien	8	17,4	23	50,0	11	23,9	4	8,7	0	0,0

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.6 hasil jawaban responden variabel Produktivitas Kerja (Y) dapat diketahui bahwa pernyataan yang paling banyak di respon Sangat Setuju oleh responden adalah “Target yang telah ditetapkan perusahaan terlalu besar sehingga memberatkan karyawan”, yaitu sebanyak 23,9% menyatakan sangat setuju dan 41,3% menyatakan setuju. Pernyataan yang paling rendah di respon oleh responden adalah “Target yang ditetapkan perusahaan dapat tercapai”, yaitu sebanyak 0,0% menyatakan sangat setuju dan 19,6% menyatakan setuju.

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Uji validitas peneliti menggunakan keseluruhan dari calon subjek penelitian, subjek tersebut yaitu sebanyak 46 responden. Responden tersebut dijadikan subjek uji coba sekaligus subjek penelitian dengan menggunakan korelasi *product moment*. Kriteria pengujian untuk uji validitas ini yaitu apabila $\text{sig} < 0,05$, maka pernyataan dinyatakan valid dan apabila $\text{sig} > 0,05$, maka pernyataan dinyatakan tidak valid. Berdasarkan pengolahan data diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas
Kompensasi (X1)**

Item Pernyataan	Sig	Alpha	r hitung	r tabel	Kriteria Uji		Simpulan
Pernyataan 1	0,000	0,05	0,507	0,248	Sig < Alpha	r hitung > r tabel	Valid
Pernyataan 2	0,007	0,05	0,362	0,248	Sig < Alpha	r hitung > r tabel	Valid
Pernyataan 3	0,001	0,05	0,460	0,248	Sig < Alpha	r hitung > r tabel	Valid
Pernyataan 4	0,003	0,05	0,403	0,248	Sig < Alpha	r hitung > r tabel	Valid
Pernyataan 5	0,002	0,05	0,408	0,248	Sig < Alpha	r hitung > r tabel	Valid
Pernyataan 6	0,002	0,05	0,422	0,248	Sig < Alpha	r hitung > r tabel	Valid
Pernyataan 7	0,009	0,05	0,346	0,248	Sig < Alpha	r hitung > r tabel	Valid
Pernyataan 8	0,004	0,05	0,390	0,248	Sig < Alpha	r hitung > r tabel	Valid
Pernyataan 9	0,008	0,05	0,353	0,248	Sig < Alpha	r hitung > r tabel	Valid
Pernyataan 10	0,004	0,05	0,552	0,248	Sig < Alpha	r hitung > r tabel	Valid

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Berdasarkan pada tabel 4.7 hasil uji validitas variabel Kompensasi (X1) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan dengan faktor Kompensasi, hasil yang didapatkan yaitu keseluruhan nilai signifikansi lebih kecil dari alpha (0,05), dan nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (0,248), dimana nilai r_{hitung} paling tinggi yaitu 0,552 dan paling rendah 0,346. Dengan demikian seluruh item pernyataan Kompensasi dinyatakan valid.

**Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas
Budaya Organisasi (X2)**

Item Pernyataan	Sig	Alpha	r hitung	r tabel	Kriteria Uji	Simpulan
Pernyataan 1	0.013	0.05	0,330	0.248	Sig < Alpha r hitung > r tabel	Valid
Pernyataan 2	0.007	0.05	0,360	0.248	Sig < Alpha r hitung > r tabel	Valid
Pernyataan 3	0.001	0.05	0,444	0.248	Sig < Alpha r hitung > r tabel	Valid
Pernyataan 4	0.009	0.05	0,347	0.248	Sig < Alpha r hitung > r tabel	Valid
Pernyataan 5	0.004	0.05	0,390	0.248	Sig < Alpha r hitung > r tabel	Valid
Pernyataan 6	0.000	0.05	0,597	0.248	Sig < Alpha r hitung > r tabel	Valid
Pernyataan 7	0.009	0.05	0,346	0.248	Sig < Alpha r hitung > r tabel	Valid
Pernyataan 8	0.001	0.05	0,445	0.248	Sig < Alpha r hitung > r tabel	Valid
Pernyataan 9	0,034	0.05	0,272	0.248	Sig < Alpha r hitung > r tabel	Valid
Pernyataan 10	0,000	0.05	0,546	0.248	Sig < Alpha r hitung > r tabel	Valid
Pernyataan 11	0,001	0,05	0,449	0,248	Sig < Alpha r hitung > r tabel	Valid
Pernyataan 12	0,001	0,05	0,468	0,248	Sig < Alpha r hitung > r tabel	Valid

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Berdasarkan pada tabel 4.8 hasil uji validitas variabel Budaya Organisasi (X2) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai faktor Budaya Organisasi. Hasil yang didapatkan yaitu keseluruhan nilai signifikansi lebih kecil dari alpha (0,05), dan nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (0,248), dimana nilai r_{hitung} paling tinggi yaitu 0,597 dan paling rendah 0,272. Dengan demikian seluruh item pernyataan Budaya Organisasi dinyatakan valid.

**Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas
Produktivitas Kerja (Y)**

Item Pernyataan	Sig	Alpha	r hitung	r tabel	Kriteria Uji	Simpulan
Pernyataan 1	0.022	0.05	0.300	0.248	Sig < Alpha r hitung > r tabel	Valid
Pernyataan 2	0.000	0.05	0.517	0.248	Sig < Alpha r hitung > r tabel	Valid
Pernyataan 3	0.020	0.05	0.303	0.248	Sig < Alpha r hitung > r tabel	Valid
Pernyataan 4	0.002	0.05	0.415	0.248	Sig < Alpha r hitung > r tabel	Valid
Pernyataan 5	0.001	0.05	0,453	0.248	Sig < Alpha r hitung > r tabel	Valid
Pernyataan 6	0.008	0.05	0,356	0.248	Sig < Alpha r hitung > r tabel	Valid
Pernyataan 7	0.000	0.05	0,634	0.248	Sig < Alpha r hitung > r tabel	Valid
Pernyataan 8	0.000	0.05	0,470	0.248	Sig < Alpha r hitung > r tabel	Valid
Pernyataan 9	0.014	0.05	0,326	0.248	Sig < Alpha r hitung > r tabel	Valid
Pernyataan 10	0.000	0.05	0,524	0.248	Sig < Alpha r hitung > r tabel	Valid
Pernyataan 11	0.013	0.05	0,328	0.248	Sig < Alpha r hitung > r tabel	Valid
Pernyataan 12	0.001	0.05	0,447	0.248	Sig < Alpha r hitung > r tabel	Valid

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Berdasarkan pada tabel 4.9 hasil uji validitas variabel Produktivitas Kerja (Y) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai faktor Produktivitas Kerja. Hasil yang didapatkan yaitu keseluruhan nilai signifikansi lebih kecil dari alpha (0,05), dan nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (0,248), dimana nilai r_{hitung} paling tinggi yaitu 0,634 dan paling rendah 0,300. Dengan demikian seluruh item pernyataan Produktivitas Kerja dinyatakan valid.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui konsistensi alat ukur dalam penggunaannya. Pada penelitian ini, uji reliabilitas dilakukan kepada 46 orang responden dengan hasil sebagai berikut sesuai dengan kriteria pengujian :

Tabel 4.10 Koefisien produk momen

Koefisien r	Reliabilitas
0.8000 – 1.0000	Sangat Tinggi
0.6000 – 0.7999	Tinggi
0.4000 – 0.5999	Cukup/Sedang
0.2000 – 0.3999	Rendah
0.0000 – 0.1999	Sangat Rendah

Sumber : Sugiyono (2016)

Untuk dapat melihat hasil uji reliabilitas Kompensasi (X1), Budaya Organisasi (X2) dan Produktivitas Kerja (Y), dengan menggunakan SPSS 23 dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	N of Items
Kompensasi (X1)	0,476	10
Budaya Organisasi (X2)	0,567	12
Produktivitas Kerja (Y)	0,593	12

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Berdasarkan pada tabel 4.11 hasil uji reliabilitas pada masing-masing variabel, untuk Kompensasi (X1) sebesar 0,476, Budaya Organisasi (X2) sebesar 0,567 dan Produktivitas Kerja (Y) sebesar 0,593 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel telah memenuhi syarat realibilitas instrument karena memiliki nilai cukup tinggi.

4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1 Hasil Uji Linieritas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan.

Kriteria pengambilan keputusan :

1. Apabila $\text{Sig} < \alpha$ (0,05), maka model regresi tidak berbentuk linier.
2. Apabila $\text{Sig} > \alpha$ (0,05), maka model regresi berbentuk linier.

Tabel 4.12 Hasil Uji Linieritas

Variabel Bebas	Sig	Alpha	Kriteria Uji	Keterangan
Kompensasi (X1) dan Produktivitas Kerja (Y)	0,628	0,05	$\text{Sig} > \text{Alpha}$	Linier
Budaya Organisasi (X2) dan Produktivitas Kerja (Y)	0,163	0,05	$\text{Sig} > \text{Alpha}$	Linier

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Dari hasil perhitungan linieritas pada tabel 4.12 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel Kompensasi (X1) dan Produktivitas Kerja (Y) sebesar 0,628 lebih besar dari 0,05 yang berarti H_0 diterima dan nilai signifikan untuk variabel Budaya Organisasi (X2) dan Produktivitas Kerja (Y) sebesar 0,163 lebih besar dari 0,05 yang berarti H_0 diterima. Hasil nilai signifikansi untuk keseluruhan variabel karena kedua variabel lebih besar dari nilai *Alpha* (0,05) yang berarti data dari populasi tersebut linier.

4.3.2 Hasil Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji ada tidaknya korelasi antara variabel independent (bebas) dan variabel dependent (terikat) dalam suatu model regresi. Uji multikolinieritas dalam penelitian ini dilakukan dengan melihat nilai variance inflation factor (VIF) dengan menggunakan SPSS 23 dan diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel Bebas	Nilai Tolerance	Nilai VIF (%)
Kompensasi (X1)	0,959	1,042
Budaya Organisasi (X2)	0,959	1,042

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Berdasarkan pada Tabel 4.13 sesuai dengan ketentuan uji multikolinieritas, jika nilai VIF kurang dari 10 maka tidak terdapat korelasi berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai VIF yaitu 1,042 kurang dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinieritas dalam data penelitian ini. Artinya bahwa antar variabel bebas (Kompensasi (X1) dan Budaya Organisasi (X2) tidak saling mengganggu atau mempengaruhi).

4.4 Hasil Analisis Data

4.4.1 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan.

Tabel 4.14 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Nilai Korelasi (R)	R Square (R²)
0,474	0,224

Sumber: Hasil data diolah tahun 2019

Pada tabel 4.14 diperoleh nilai koefisien determinasinya R² (R Squares) sebesar 0,224 menunjukkan bahwa Produktivitas Kerja (Y) dipengaruhi Kompensasi (X1) dan Budaya Organisasi (X2) sebesar 22,4% sedangkan 77,6% di pengaruhi oleh faktor/variabel lain. Hubungan Kompensasi (X1) dan Budaya Organisasi (X2) terhadap Produktivitas

Kerja (Y) adalah sebesar 0,474, hasil ini menunjukkan hubungan yang cukup/sedang antara variabel Kompensasi (X1) dan Budaya Organisasi (X2) terhadap Produktivitas Kerja (Y).

Tabel 4.15 Hasil Uji Koefisien Regresi

	B	Std.Error
Konstanta (Produktivitas Kerja)	14,971	7,384
Kompensasi	0,355	0,169
Budaya Organisasi	0,348	0,148

Sumber: Hasil data diolah tahun 2019

Persamaan regresinya sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 14,971 + 0,355X_1 + 0,348X_2$$

Keterangan :

Y = Produktivitas Kerja

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

X₁ = Kompensasi

X₂ = Budaya Organisasi

Persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1 Konstanta sebesar 14,971 artinya jika Kompensasi (X1) dan Budaya Organisasi (X2) nilainya adalah 0, Produktivitas Kerja (Y) nilainya adalah 14,971.
- 2 Koefisien regresi untuk variabel Kompensasi (X1) sebesar 0,355 menyatakan bahwa setiap penambahan sebesar satu satuan X1 (Kompensasi) maka akan menurunkan Produktivitas Kerja (Y) sebesar 0,355. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara Kompensasi dengan Produktivitas Kerja, semakin besar pengaruh Kompensasi maka semakin meningkat Produktivitas Kerja Karyawan.

- 3 Koefisien regresi variabel Budaya Organisasi (X2) sebesar 0,348 menyatakan bahwa setiap penambahan sebesar satu satuan X2 (Budaya Organisasi) maka akan meningkatkan Produktivitas Kerja sebesar 0,348. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara Budaya Organisasi dengan Produktivitas Kerja, semakin besar pengaruh Budaya Organisasi maka semakin meningkat Produktivitas Kerja Karyawan.

4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

4.5.1 Hasil Uji t

Uji t atau uji parsial yaitu suatu uji untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial.

Kriteria pengambilan keputusan :

1. Bila $t_{hitung} > t_{tabel} (\alpha = 0,05)$, artinya Kompensasi (X1) dan Budaya Organisasi (X2) berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja (Y) karyawan PT. Lautan Teknik Perkasa Lampung Selatan.
2. Bila $t_{hitung} < t_{tabel} (\alpha = 0,05)$, artinya Kompensasi (X1) dan Budaya Organisasi (X2) tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja (Y) karyawan PT. Lautan Teknik Perkasa Lampung Selatan.

Hipotesis yang digunakan adalah :

Kompensasi (X1) terhadap Produktivitas Kerja (Y) karyawan PT Lautan Teknik Perkasa Lampung Selatan

Hipotesis :

Ho :Kompensasi (X1) tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja (Y) karyawan PT Lautan Teknik Perkasa Lampung Selatan.

Ha : Kompensasi (X1) berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja (Y) karyawan PT Lautan Teknik Perkasa Lampung Selatan.

Tabel 4.16 Koefisien Regresi Kompensasi (X1) dan Produktivitas Kerja (Y)

Kompensasi (X1)	t_{hitung}	Sig
	2,507	0,016

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Terlihat bahwa t_{hitung} sebesar 2,507 sedangkan t_{tabel} dengan dk (46-2) adalah 2,015. Jadi $t_{hitung} (2,507) > t_{tabel} (2,015)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Kesimpulannya Kompensasi berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT Lautan Teknik Perkasa Lampung Selatan.

Budaya Organisasi (X2) terhadap Produktivitas Kerja (Y) karyawan PT Lautan Teknik Perkasa Lampung Selatan.

Hipotesis :

H_0 : Budaya Organisasi (X2) tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja (Y) karyawan PT Lautan Teknik Perkasa Lampung Selatan.

H_a : Budaya Organisasi (X2) berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja (Y) karyawan PT Lautan Teknik Perkasa Lampung Selatan.

Tabel 4.17 Koefisien Regresi Budaya Organisasi (X2) dan Produktivitas Kerja(Y)

Budaya Organisasi (X2)	t_{hitung}	Sig
	2,726	0,09

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Terlihat bahwa t_{hitung} sebesar 2,726 sedangkan t_{tabel} dengan dk (46-2) adalah 2,015. Jadi $t_{hitung} (2,726) > t_{tabel} (2,015)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Kesimpulannya Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT Lautan Teknik Perkasa Lampung Selatan.

4.5.2 Hasil Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan antara variabel independent secara bersama-sama terhadap variabel dependent. Pengujian regresi secara bersama-sama dilakukan untuk menguji hipotesis :

Ho : Kompensasi (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja (Y) karyawan PT Lautan Teknik Perkasa Lampung Selatan.

Ha : Kompensasi (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja (Y) karyawan PT Lautan Teknik Perkasa Lampung Selatan.

Kriteria pengujian hipotesis :

- Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka Ho ditolak dan Ha diterima.
- Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka Ho diterima dan Ha ditolak.

Tabel 4.18 Hasil Uji F

F_{hitung}	Signifikansi
6,221	0.004

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Terlihat bahwa F_{hitung} sebesar 6,221, sedangkan F_{tabel} dengan $df_1 = 2$ ($k-1 = 3-1 = 2$) dan $df_2 = 43$ ($n-k = 46-3 = 43$) adalah sebesar 3,210 jadi $F_{hitung} 6,221 > F_{tabel} 3,210$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Kompensasi (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja.

4.6 Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh antara Kompensasi dan Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja. Dapat dilihat dibawah ini:

4.6.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja

Hasil analisis regresi membuktikan bahwa secara parsial terdapat pengaruh signifikan dari kompensasi terhadap produktivitas karyawan. Karyawan yang mendapatkan kompensasi yang baik maka produktivitasnya akan baik sebaliknya ketika karyawan mendapatkan kompensasi yang rendah maka produktivitasnya pun akan rendah. Balas jasa yang diberikan perusahaan dapat dipergunakan karyawan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, kebutuhan tersebut seperti sandang pangan dan papan.

Secara empiris komponen kompensasi terdiri dari atas gaji, upah, upah insentif, asuransi, fasilitas kantor, dan tunjangan. Pemberian kompensasi juga mengandung adanya hubungan yang sifatnya profesional dimana salah satu tujuan utama karyawan bekerja adalah mendapatkan imbalan untuk mencukupi berbagai kebutuhan, sementara disisi perusahaan mereka membayar karyawan agar para karyawan bisa menjalankan pekerjaan sesuai dengan keinginan dan harapan perusahaan dengan tujuan utama mampu memajukan jalannya usaha perusahaan, maka akan dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pada jawaban responden variabel Kompensasi (X1) dapat diketahui bahwa pertanyaan yang paling rendah di respon oleh responden adalah “Perusahaan tempat saya bekerja, memiliki rencana memberikan keuntungan kepada karyawan yang berprestasi”, yaitu sebanyak 0,0% sangat setuju dan 8,7% menyatakan Setuju.

Rizky Dwiyanti (2012) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Adapun saran yang diberikan kepada perusahaan ialah kompensasi ditingkatkan sesuai dengan prestasi kerja kepada karyawan guna meningkatkan semangat kerja karyawan.

4.6.2 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja

Hasil analisis regresi membuktikan bahwa secara parsial terdapat pengaruh signifikan dari kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan budaya organisasi sebagai konsep dapat mengukur suatu sarana menjadi kesesuaian dari tujuan organisasi, strategi dan organisasi tugas, serta dampak yang dihasilkan artinya karyawan yang mempunyai tujuan yang jelas terhadap organisasi maka karyawan tersebut dapat menjalankan tugasnya dengan sangat baik sehingga produktivitasnya pun akan tinggi sebaliknya ketika karyawan memiliki tujuan yang tidak terkonsep maka produktivitasnya pun akan rendah.

Secara empiris fungsi dari budaya organisasi adalah budaya berperan sebagai batas-batas tertentu, mengantarkan suatu perasaan identitas bagi anggota organisasi, mengantarkan suatu perasaan identitas bagi anggota organisasi, meningkatkan sistem stabilitas sosial karena merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi, sebagai mekanisme kontrol dan rasional yang memandu untuk membentuk sikap serta perilaku karyawan. Sehingga dapat disimpulkan budaya organisasi adalah hal yang menyebabkan, menuntun dan mendukung perilaku manusia, agar bekerja dengan aturan yang berlaku untuk mencapai hasil yang optimal. Hal demikian dapat membuktikan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan

4.6.3 Pengaruh antara Kompensasi dan Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja

Hasil uji F terlihat pada tabel Anova diperoleh nilai $\text{sig} < \text{Alpha}$ membuktikan bahwa secara bersama terdapat pengaruh signifikan dari kompensasi dan budaya organisasi terhadap produktivitas karyawan. Dengan adanya pemberian kompensasi yang baik maka dapat meningkatkan kualitas dan kuantitas dalam hal ini akan berdampak pada peningkatan kerja karyawan dengan baik. Dan budaya organisasi yang baik akan memberikan manfaat bagi karyawan dan bagi perusahaan. Bagi karyawan akan diperoleh perilaku secara organisasi yang baik sehingga produktivitas meningkat dalam melaksanakan tugasnya. Bagi perusahaan adanya budaya organisasi akan menjamin terwujudnya situasi kondusif sehingga tugas-tugas dapat terlaksana, maka akan dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Yanti Budiasih (2012) yang menyatakan dengan eksplisit variabel budaya organisasi merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan, juga terbukti dan telah teruji kebenarannya atau hipotesis dapat diterima.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan tujuan penelitian pada bab sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada karyawan PT. Lautan Teknik Perkasa Lampung Selatan.
2. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada karyawan PT. Lautan Teknik Perkasa Lampung Selatan.
3. Kompensasi dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada karyawan PT. Lautan Teknik Perkasa Lampung Selatan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka saran-saran yang dapat diberikan oleh penulis kepada PT. Lautan Teknik Perkasa Lampung Selatan adalah:

1. Perusahaan perlu mempertimbangkan kompensasi tunjangan keluarga agar dapat memberikan semangat kerja kepada karyawan karena tunjangan keluarga merupakan indikator yang mendapatkan skor terendah yaitu 124, dengan skor tertinggi 174 karena perusahaan memberikan jaminan untuk kesehatan karyawan
2. Memberikan kesempatan berpendapat untuk menyelesaikan pekerjaan mendapatkan skor terendah yaitu 123, untuk itu perusahaan perlu mempertimbangkan masukan dan memberikan kelonggaran dalam berpendapat, karena karyawan lebih mementingkan kerja sama tim dibandingkan individual yang mendapatkan skor tertinggi yakni 180.
3. Untuk meningkatkan produktivitas perusahaan perlu mempertimbangkan sarana yang mendukung pengembangan kemampuan karyawan karena mendapatkan skor terkecil yakni 135 dengan skor tertinggi 180 yaitu karyawan selalu berusaha melakukan tugas dengan efisien.

DAFTAR PUSTAKA

- Anik Sri Suryani, 2013 Pengaruh Faktor Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dosen Pada Akademi Keperawatan Rumah Sakit Marthen Indey Jayapura.
- Ardika Sulaeman, 2014 Pengaruh Upah Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Kerajinan Ukiran Kabupaten Subang
- Bangun, Wilson. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Dipry Sipriani, Basuki Sigit Priono dan Agus Purwoko, 2017. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Pemanen Kelapa Sawit PT. Desaria Platantion Mining di Kecamatan Kinal Kabupaten Kaur.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit PT Bumi Aksara, Jakarta
- Hendri Kurniawan dkk, 2016. Pengaruh Reward,Punishment, Beban Kerja dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Andalan Arthalestari, Semarang
- Idah Ayu Brahmastari dan Agus Suprayetno, 2008 Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan Pasca Sarjana Universitas 17 Agustus Surabaya
- Mangkunegara, A.P. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung
- Oky Pratama dkk, Pengaruh Budaya Kerja, Kemampuan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Phapros tbk Sutrisno, 2016 Manajemen Sumber Daya Manusia
- Putu Ayu Lestari, Anak Agung Ayu Sriathi, 2012. Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Fisik Serta Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada PT. TASPEN (Persero) Kantor Cabang Denpasar

- Rizki Dwiyanti. 2012. Pengaruh Kompensasi, lingkungan Kerja dan Human Relations terhadap Motivasi Kerja Yang Relevan Terhadap Produktivitas Kerja Studi Pada PT. Morich Indo Fashion Semarang
- Sedarmayanti, 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT Refika Aditama, Bandung
- Slamet Raharjo dkk, 2016. Pengaruh Kemampuan Kerja, Pengalaman dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dengan Kompetensi Kerja Sebagai Variabel Intervening Universitas Pandanaran Semarang
- Sugiyono, 2016. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D, Alfabeta, Bandung.
- Sutrisno, Prof. DR, H. Edy M.SI. 2009 Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama. Prenada Media, Jakarta
- Widodo Suparno Eko. 2015 Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Pustaka Pelajar, Yogyakarta
- Yanti Budiasih. 2012. Struktur Organisasi, Desain Kerja, Budaya Organisasi Dan Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Karyawan Studi Kasus Pada PT. XX di Jakarta
- Yossy Kanta Marga, 2016. Pengaruh Pelatihan, Kecerdasan Emosional, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelayaran Tempuran Emas Surabaya

LAMPIRAN



INFORMATICS & BUSINESS INSTITUTE DARMAJAYA
Jl. Zainal Abidin Pagar Alam No. 93 Bandar Lampung
Telp. (0721) 787214 Fax. (0721) 700261

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH KOMPENSASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DEPARTEMEN PRODUKSI DI PT. LAUTAN TEKNIK PERKASA LAMPUNG SELATAN

Penelitian ini bertujuan untuk memenuhi salah satu syarat dalam rangka penyelesaian studi pada Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, IBI Darmajaya. Kuesioner ini merupakan salah satu instrumen penelitian yang dilakukan oleh :

Peneliti : Piko Dalimunthe
Npm : 1312110111
Jurusan : Manajemen
Fakultas : Ekonomi IBI DARMAJAYA
Email : pikodolydalimunthe@gmail.com
Pembimbing : Suwandi, Drs.,M.M

Saya sangat menghargai kejujuran anda dalam mengisi kuesioner ini dan menjamin kerahasiaan anda. Semoga hasil penelitian ini dapat menjadi masukan bagi pihak-pihak yang membutuhkan dalam rangka pengelolaan sumber daya manusia. Atas kerjasama dan bantuan anda, saya ucapkan terima kasih.

Daftar Pribadi Responden

Nama : **(boleh tidak diisi)**
Usia :
Jenis Kelamin :
Pendidikan :

PETUNJUK PENGISIAN :

Pengisian daftar pertanyaan. Pertanyaan ini dilakukan dengan jawaban yang paling sesuai dengan persepsi Bapak/Ibu terhadap survey **“Pengaruh Kompensasi dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Departemen Produksi PT. Lautan Teknik Perkasa Lampung Selatan”**

Berikan tanda ceklis (√) pada kolom penelitian yang sesuai dengan pilihan anda.

Keterangan :

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

CS = Cukup Setuju

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
		5	4	3	2	1
	Kompensasi					
1	Gaji secara keseluruhan sesuai dengan usaha yang dikeluarkan					
2	Perusahaan memperhatikan kebutuhan primer karyawan					
3	Upah yang diberikan perusahaan sesuai dengan waktu kerja					
4	Bonus yang diberikan perusahaan sebanding dengan waktu kerja lembur					
5	Tunjangan transportasi membantu saya dalam perjalanan					
6	Perusahaan memberikan tunjangan transportasi					
7	Asuransi kesehatan membuat saya merasa terjamin bekerja di perusahaan ini					
8	Perusahaan selalu memberikan jaminan kesehatan kerja karyawan					
9	Perusahaan memberikan tunjangan kepada anak dari karyawan dalam pendidikan					

10	Perusahaan tempat saya bekerja, memiliki tunjangan keluarga					
	Budaya Organisasi					
1	Tindakan yang dilakukan sesuai dengan keberaturan perusahaan					
2	Diberikan kesempatan untuk berpendapat dalam menyelesaikan pekerjaan					
3	Semua bentuk permasalahan yang terjadi perlu diperhatikan sekecil apapun masalah tersebut					
4	Mampu bertanggung jawab untuk hasil kerja yang terbaik					
5	Bersikap agresif dalam menyelesaikan tujuan					
6	Lebih memperhatikan pencapaian tim dibandingkan pencapaian individual					
7	Kebijakan telah sesuai dengan yang apa yang diharapkan					
8	Pimpinan peduli terhadap tugas karyawan					
9	Aturan yang berlaku sudah dipatuhi dengan baik					
10	Pekerjaan diselesaikan sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan					
11	Menyelesaikan masalah tanpa menunggu perintah					
12	Rutinitas pekerjaan telah mendorong menjadi lebih baik					
	Produktivitas Kerja Karyawan					
1	Selalu menyelesaikan tugas tepat waktu					
2	Pekerjaan yang perusahaan berikan sesuai dengan kemampuan					
3	Target yang ditetapkan perusahaan dapat tercapai					
4	Target yang telah ditetapkan perusahaan terlalu besar sehingga memberatkan karyawan					
5	Jika hasil pekerjaan lebih baik maka akan lebih bersemangat					
6	Dalam menyelesaikan pekerjaan selalu bersemangat					
7	Perusahaan memberikan bekal training untuk meningkatkan kemampuan karyawan					

8	Perusahaan menyediakan sarana yang mendukung pengembangan kemampuan karyawan					
9	Selalu berusaha meningkatkan mutu pekerjaan					
10	Ada perasaan puas jika hasil mutunya lebih baik					
11	Pekerjaan yang telah dilakukan sudah efisien					
12	Selalu berusaha dalam menyelesaikan tugas dengan efisien					

Pernyataan 7	Pearson Correlation	.165	-.111	.082	.075	.369**	.000	1	-.161	-.089	.232	.346**
	Sig. (1-tailed)	.136	.231	.294	.309	.006	.500		.143	.278	.061	.009
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
Pernyataan 8	Pearson Correlation	.144	.138	.107	-.103	-.054	.035	-.161	1	.314*	.193	.390**
	Sig. (1-tailed)	.169	.180	.239	.247	.360	.409	.143		.017	.100	.004
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
Pernyataan 9	Pearson Correlation	.052	-.018	-.119	.136	-.029	.160	-.089	.314*	1	.085	.353**
	Sig. (1-tailed)	.365	.452	.216	.184	.424	.145	.278	.017		.287	.008
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
Pernyataan 10	Pearson Correlation	.236	.027	.266*	.069	.008	.227	.232	.193	.085	1	.552**
	Sig. (1-tailed)	.057	.428	.037	.324	.479	.065	.061	.100	.287		.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
TOTAL	Pearson Correlation	.507**	.362**	.460**	.403**	.408**	.422**	.346**	.390**	.353**	.552**	1
	Sig. (1-tailed)	.000	.007	.001	.003	.002	.002	.009	.004	.008	.000	
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46

*. Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Pernyataan 7	Pearson Correlation	-.038	.102	-.030	-.126	.137	.177	1	.214	-.148	.298*	.056	.035	.346**
	Sig. (1-tailed)	.401	.250	.422	.202	.181	.120		.077	.164	.022	.356	.408	.009
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
Pernyataan 8	Pearson Correlation	.121	.273*	.002	.025	.097	-.011	.214	1	.116	-.033	.066	.256*	.445**
	Sig. (1-tailed)	.212	.033	.495	.435	.260	.472	.077		.222	.414	.331	.043	.001
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
Pernyataan 9	Pearson Correlation	-.052	-.059	.077	.075	-.072	.010	-.148	.116	1	.068	.077	.102	.272*
	Sig. (1-tailed)	.366	.348	.306	.309	.318	.473	.164	.222		.328	.306	.249	.034
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
Pernyataan 10	Pearson Correlation	-.082	.209	.289*	-.100	.086	.420**	.298*	-.033	.068	1	.368**	.095	.546**
	Sig. (1-tailed)	.294	.082	.026	.254	.286	.002	.022	.414	.328		.006	.265	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
Pernyataan 11	Pearson Correlation	-.069	.026	.310*	.108	.160	.324*	.056	.066	.077	.368**	1	-.167	.449**
	Sig. (1-tailed)	.323	.431	.018	.237	.143	.014	.356	.331	.306	.006		.134	.001
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
Pernyataan 12	Pearson Correlation	.237	.102	.034	.359**	.056	.268*	.035	.256*	.102	.095	-.167	1	.468**
	Sig. (1-tailed)	.056	.250	.411	.007	.357	.036	.408	.043	.249	.265	.134		.001
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
TOTAL	Pearson Correlation	.330*	.360**	.444**	.347**	.390**	.597**	.346**	.445**	.272*	.546**	.449**	.468**	1
	Sig. (1-tailed)	.013	.007	.001	.009	.004	.000	.009	.001	.034	.000	.001	.001	
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46

*. Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Pernyataan 7	Pearson Correlation	.156	.216	.160	.076	.127	.282*	1	.214	.181	.146	.122	.371**	.634**
	Sig. (1-tailed)	.151	.075	.144	.308	.200	.029		.077	.114	.166	.209	.006	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
Pernyataan 8	Pearson Correlation	.068	.199	.232	.256*	.090	.066	.214	1	.217	.283*	-.076	-.063	.470**
	Sig. (1-tailed)	.326	.092	.060	.043	.277	.331	.077		.074	.029	.308	.338	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
Pernyataan 9	Pearson Correlation	-.025	.230	-.023	-.036	.143	.037	.181	.217	1	.120	-.026	-.050	.326*
	Sig. (1-tailed)	.435	.062	.440	.405	.172	.403	.114	.074		.214	.433	.370	.014
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
Pernyataan 10	Pearson Correlation	.054	.292*	-.108	.312*	.183	.070	.146	.283*	.120	1	.094	.206	.524**
	Sig. (1-tailed)	.361	.024	.237	.017	.112	.322	.166	.029	.214		.266	.084	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
Pernyataan 11	Pearson Correlation	.158	.062	-.084	.052	-.008	.009	.122	-.076	-.026	.094	1	.343**	.328*
	Sig. (1-tailed)	.148	.340	.290	.367	.478	.477	.209	.308	.433	.266		.010	.013
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
Pernyataan 12	Pearson Correlation	.357**	.108	-.110	.181	-.029	-.143	.371**	-.063	-.050	.206	.343**	1	.447**
	Sig. (1-tailed)	.007	.238	.233	.114	.423	.171	.006	.338	.370	.084	.010		.001
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
TOTAL	Pearson Correlation	.300*	.517**	.303*	.415**	.453**	.356**	.634**	.470**	.326*	.524**	.328*	.447**	1
	Sig. (1-tailed)	.022	.000	.020	.002	.001	.008	.000	.000	.014	.000	.013	.001	
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

Lampiran 3

Tabel 3.1

Hasil Uji Reliabilitas Kompensasi (X1)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	46	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	46	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.476	10

Tabel 3.2

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Budaya Organisasi (X2)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	46	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	46	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.567	12

Tabel 3.3

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	46	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	46	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.593	12

Lampiran 4

Tabel 4.1

Tabulasi Data Responden Variabel Kompensasi (X1)

K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	K8	K9	K10	TOTAL
3	3	3	4	2	3	2	4	4	2	30
3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	32
3	1	4	3	3	4	3	3	3	4	31
2	2	3	3	4	5	3	3	4	2	31
3	3	2	4	3	3	4	2	4	3	31
3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	33
2	4	4	3	3	3	2	5	4	2	32
3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	34
4	3	3	3	3	2	4	3	3	2	30
3	3	3	4	3	4	3	5	4	3	35
3	2	3	3	2	3	3	4	4	3	30
3	3	3	4	4	3	4	5	5	4	38
4	3	3	5	3	4	2	4	4	3	35
3	4	4	4	2	4	2	4	3	2	32
4	3	3	3	4	5	3	5	4	3	37
2	3	4	4	4	3	3	3	4	2	32
3	3	3	5	4	4	4	3	3	3	35
2	2	2	4	3	3	4	3	3	1	27
3	4	3	2	4	4	3	4	3	3	33
3	4	4	4	3	5	4	4	5	3	39
3	3	3	5	3	3	4	5	4	3	36
3	4	4	5	3	2	3	3	4	2	33
4	3	4	5	4	5	4	3	3	3	38
3	3	4	3	4	5	3	4	4	3	36
4	3	3	5	3	3	4	4	5	3	37
2	4	4	3	4	4	4	3	3	4	35
4	3	4	4	3	3	4	5	3	3	36
2	3	5	3	3	4	3	4	4	3	34
3	3	4	4	5	3	4	3	3	1	33
3	3	4	5	3	4	3	3	4	3	35
3	2	4	4	4	4	4	4	4	2	35
2	4	3	5	3	4	3	3	3	3	33
3	2	2	4	4	3	3	3	4	3	31
4	3	4	5	3	3	3	5	3	4	37
4	3	4	5	4	4	4	3	3	3	37
3	4	3	4	3	2	2	3	2	2	28

2	3	3	3	3	3	4	3	2	2	28
4	2	4	3	4	4	4	3	3	3	34
2	2	3	4	3	3	3	4	3	3	30
3	4	2	5	3	2	3	4	4	2	32
3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	33
2	3	4	3	4	3	4	5	3	3	34
2	1	2	2	3	4	2	4	4	1	25
2	3	4	4	4	4	3	4	4	3	35
4	4	3	4	5	4	3	5	4	2	38
3	2	3	3	3	3	4	4	4	3	32
136	137	155	174	155	161	152	174	164	124	

Tabel 4.2
Tabulasi Data Responden Variabel Budaya Organisasi (X2)

BO 1	BO 2	BO 3	BO 4	BO 5	BO 6	BO 7	BO 8	BO 9	BO 10	BO 11	BO 12	TOTAL
3	2	4	3	3	4	2	3	5	3	3	3	38
3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	2	36
4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	2	3	39
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	37
3	2	3	3	3	3	2	2	4	3	4	2	34
4	2	4	3	4	3	3	2	5	4	3	2	39
4	2	4	3	3	4	2	3	5	3	2	3	38
4	3	3	4	2	2	2	2	4	3	2	2	33
5	3	4	4	4	4	3	3	2	3	3	4	42
3	2	4	3	3	4	4	2	5	4	3	3	40
4	1	4	3	4	3	3	2	2	3	4	2	35
4	3	4	4	3	3	2	3	4	3	3	4	40
5	4	5	4	3	3	2	4	5	3	4	3	45
4	3	4	3	4	4	3	2	3	4	3	3	40
3	4	3	4	3	5	3	3	3	4	4	2	41
4	3	4	4	4	5	2	3	4	4	3	4	44
3	3	4	3	4	3	2	3	4	2	3	3	37
4	4	4	3	3	4	3	1	3	3	3	2	37
4	2	3	4	4	4	4	4	4	2	2	2	39
3	2	3	4	4	5	3	2	4	4	3	4	41
4	3	4	3	3	4	3	4	5	5	4	3	45
4	2	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	42
5	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	43
3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	42
4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	39
3	2	4	4	3	4	2	1	4	3	3	3	36
4	2	4	3	4	4	3	3	3	4	4	2	40
4	3	5	4	4	5	4	3	4	5	4	4	49
4	3	4	3	3	4	3	2	3	5	3	3	40
3	3	5	4	4	4	4	4	3	3	3	3	43
3	4	5	3	4	5	3	3	4	5	5	2	46
4	2	5	4	4	4	3	3	4	4	4	2	43
4	3	4	3	5	4	3	3	4	5	3	3	44
4	3	4	4	4	5	2	3	5	4	4	3	45
5	3	3	4	4	3	3	2	4	3	3	3	40

4	3	4	4	3	4	4	2	5	4	3	4	44
5	4	4	3	3	5	4	3	3	4	3	3	44
4	1	5	4	3	5	2	2	5	3	4	3	41
3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	35
5	2	3	5	5	5	2	2	4	3	4	3	43
4	2	5	4	4	4	3	1	3	4	4	2	40
4	3	4	4	4	5	4	3	5	4	4	4	48
3	2	4	4	3	5	3	2	3	4	3	3	39
4	2	3	4	3	5	3	3	3	4	3	4	41
4	3	4	4	4	3	2	2	4	4	2	3	39
4	3	5	4	3	4	2	3	3	4	3	4	42
177	123	178	164	163	180	133	123	176	166	149	136	

Tabel 4.3
Tabulasi Data Responden Variabel Produktivitas Kerja (Y)

P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	TOTAL
3	2	2	4	4	3	2	2	3	4	4	4	37
3	3	3	4	3	3	3	2	3	4	3	3	37
3	3	3	4	3	4	2	3	3	4	3	3	38
4	2	3	2	4	3	3	3	4	3	3	3	37
4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	38
3	2	3	3	3	4	2	4	4	3	2	2	35
4	3	4	4	4	3	2	3	3	5	3	4	42
3	4	3	5	4	4	4	3	2	3	3	4	42
3	3	3	4	3	5	4	4	3	4	4	4	44
4	3	2	4	3	2	3	4	3	5	3	5	41
4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	5	40
3	4	3	4	4	3	5	3	4	4	3	5	45
4	3	4	4	5	4	3	3	3	4	3	4	44
3	3	3	3	5	4	2	3	4	3	3	3	39
3	3	3	5	3	4	3	4	3	5	3	3	42
3	3	3	5	4	2	1	3	3	5	4	4	40
4	3	3	3	4	4	4	3	4	5	3	5	45
3	2	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	41
4	3	2	3	5	3	4	4	5	4	4	4	45
3	3	3	5	4	5	2	3	4	4	2	2	40
3	3	3	5	4	3	4	3	3	4	3	5	43
3	4	3	3	5	4	3	2	4	5	2	2	40
3	4	3	4	4	4	4	3	4	5	4	4	46
4	3	4	4	5	4	3	2	3	3	5	5	45
3	3	2	3	4	3	1	2	3	4	3	3	34
4	4	2	3	3	4	2	3	3	4	3	3	38
3	4	3	4	3	4	4	3	5	4	4	4	45
4	5	3	5	3	2	3	3	4	4	4	4	44
3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	43
4	3	4	5	4	4	4	4	3	4	3	4	46
3	3	3	5	5	5	4	3	4	5	2	4	46
4	4	3	5	3	4	3	3	5	4	4	5	47
2	2	2	4	2	3	2	2	3	3	3	4	32
4	4	3	4	5	5	3	4	3	4	3	4	46
3	3	3	5	3	3	3	3	4	4	2	4	40
3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	40

3	4	2	4	4	3	2	2	4	3	2	4	37
3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	2	39
4	2	3	3	3	4	4	2	3	3	2	4	37
3	3	3	4	3	2	3	3	4	3	3	3	37
4	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	37
3	4	3	5	5	3	4	4	4	5	2	4	46
4	3	3	3	4	4	3	1	3	3	3	4	38
3	2	3	3	3	4	4	2	3	4	4	4	39
4	3	1	3	3	4	3	2	3	4	4	5	39
4	4	2	4	4	5	5	3	4	5	4	4	48
156	146	135	178	172	165	142	135	162	179	141	173	

Lampiran 5

Tabel 5.1

Deskriptif Data Berdasarkan Jenis Kelamin

		Jenis_Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	46	100.0	100.0	100.0

Tabel 5.2

Deskriptif Data Berdasarkan Pendidikan

		Pendidikan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	46	100.0	100.0	100.0

Tabel 5.3

Deskriptif Data Berdasarkan Usia

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<25	23	50.0	50.0	50.0
	26-35	21	45.7	45.7	95.7
	36-45	2	4.3	4.3	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

Lampiran 6

Tabel 6.1

Deskriptif Jawaban Responden Variabel Kompensasi (X1)

Pernyataan 1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	12	26.1	26.1	26.1
	3	24	52.2	52.2	78.3
	4	10	21.7	21.7	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

Pernyataan 2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	4.3	4.3	4.3
	2	8	17.4	17.4	21.7
	3	25	54.3	54.3	76.1
	4	11	23.9	23.9	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

Pernyataan 3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	5	10.9	10.9	10.9
	3	20	43.5	43.5	54.3
	4	20	43.5	43.5	97.8
	5	1	2.2	2.2	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

Pernyataan 4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	4.3	4.3	4.3
	3	17	37.0	37.0	41.3
	4	16	34.8	34.8	76.1
	5	11	23.9	23.9	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

Pernyataan 5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	6.5	6.5	6.5
	3	25	54.3	54.3	60.9
	4	16	34.8	34.8	95.7
	5	2	4.3	4.3	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

Pernyataan 6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	8.7	8.7	8.7
	3	20	43.5	43.5	52.2
	4	17	37.0	37.0	89.1
	5	5	10.9	10.9	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

Pernyataan 7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	6	13.0	13.0	13.0
	3	20	43.5	43.5	56.5
	4	20	43.5	43.5	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

Pernyataan 8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.2	2.2	2.2
	3	17	37.0	37.0	39.1
	4	19	41.3	41.3	80.4
	5	9	19.6	19.6	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

Pernyataan 9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	4.3	4.3	4.3
	3	19	41.3	41.3	45.7
	4	22	47.8	47.8	93.5
	5	3	6.5	6.5	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

Pernyataan 10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	3	6.5	6.5	6.5
	2	12	26.1	26.1	32.6
	3	27	58.7	58.7	91.3
	4	4	8.7	8.7	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

Tabel 6.2
Deskriptif Jawaban Responden Variabel Budaya Organisasi (X2)

Pernyataan 1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	13	28.3	28.3	28.3
	4	27	58.7	58.7	87.0
	5	6	13.0	13.0	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

Pernyataan 2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	4.3	4.3	4.3
	2	16	34.8	34.8	39.1
	3	23	50.0	50.0	89.1
	4	5	10.9	10.9	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

Pernyataan 3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	14	30.4	30.4	30.4
	4	24	52.2	52.2	82.6
	5	8	17.4	17.4	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

Pernyataan 4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	21	45.7	45.7	45.7
	4	24	52.2	52.2	97.8
	5	1	2.2	2.2	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

Pernyataan 5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.2	2.2	2.2
	3	21	45.7	45.7	47.8
	4	22	47.8	47.8	95.7
	5	2	4.3	4.3	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

Pernyataan 6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.2	2.2	2.2
	3	14	30.4	30.4	32.6
	4	19	41.3	41.3	73.9
	5	12	26.1	26.1	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

Pernyataan 7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	14	30.4	30.4	30.4
	3	23	50.0	50.0	80.4
	4	9	19.6	19.6	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

Pernyataan 8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	3	6.5	6.5	6.5
	2	15	32.6	32.6	39.1
	3	22	47.8	47.8	87.0
	4	6	13.0	13.0	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

Pernyataan 9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	4.3	4.3	4.3
	3	14	30.4	30.4	34.8
	4	20	43.5	43.5	78.3
	5	10	21.7	21.7	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

Pernyataan 10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	4.3	4.3	4.3
	3	19	41.3	41.3	45.7
	4	20	43.5	43.5	89.1
	5	5	10.9	10.9	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

Pernyataan 11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	5	10.9	10.9	10.9
	3	26	56.5	56.5	67.4
	4	14	30.4	30.4	97.8
	5	1	2.2	2.2	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

Pernyataan 12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	12	26.1	26.1	26.1
	3	24	52.2	52.2	78.3
	4	10	21.7	21.7	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

Tabel 6.3**Deskriptif Jawaban Responden Variabel Produktivitas Kerja (Y)****Pernyataan 1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.2	2.2	2.2
	3	26	56.5	56.5	58.7
	4	19	41.3	41.3	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

Pernyataan 2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	7	15.2	15.2	15.2
	3	25	54.3	54.3	69.6
	4	13	28.3	28.3	97.8
	5	1	2.2	2.2	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

Pernyataan 3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2.2	2.2	2.2
	2	8	17.4	17.4	19.6
	3	30	65.2	65.2	84.8
	4	7	15.2	15.2	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

Pernyataan 4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.2	2.2	2.2
	3	15	32.6	32.6	34.8
	4	19	41.3	41.3	76.1
	5	11	23.9	23.9	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

Pernyataan 5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.2	2.2	2.2
	3	18	39.1	39.1	41.3
	4	19	41.3	41.3	82.6
	5	8	17.4	17.4	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

Pernyataan 6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	5	10.9	10.9	10.9
	3	14	30.4	30.4	41.3
	4	22	47.8	47.8	89.1
	5	5	10.9	10.9	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

Pernyataan 7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	4.3	4.3	4.3
	2	9	19.6	19.6	23.9
	3	20	43.5	43.5	67.4
	4	13	28.3	28.3	95.7
	5	2	4.3	4.3	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

Pernyataan 8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2.2	2.2	2.2
	2	10	21.7	21.7	23.9
	3	26	56.5	56.5	80.4
	4	9	19.6	19.6	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

Pernyataan 9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.2	2.2	2.2
	3	23	50.0	50.0	52.2
	4	19	41.3	41.3	93.5
	5	3	6.5	6.5	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

Pernyataan 10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	15	32.6	32.6	32.6
	4	21	45.7	45.7	78.3
	5	10	21.7	21.7	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

Pernyataan 11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	10	21.7	21.7	21.7
	3	24	52.2	52.2	73.9
	4	11	23.9	23.9	97.8
	5	1	2.2	2.2	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

Pernyataan 12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	8.7	8.7	8.7
	3	11	23.9	23.9	32.6
	4	23	50.0	50.0	82.6
	5	8	17.4	17.4	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

Lampiran 7

Tabel 7.1

Hasil Uji Linieritas Kompensasi (X1) dan Produktivitas Kerja (Y)

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Produktivitas Kerja * Kompensasi	Between Groups	(Combined)	206.818	12	17.235	1.244	.296
		Linearity	82.998	1	82.998	5.992	.020
		Deviation from	123.819	11	11.256	.813	.628
		Linearity					
	Within Groups		457.095	33	13.851		
	Total		663.913	45			

Tabel 7.2

Hasil Uji Linieritas Budaya Organisasi (X2) dan Produktivitas Kerja (Y)

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Produktivitas Kerja * Budaya Organisasi	Between Groups	(Combined)	331.699	15	22.113	1.997	.052
		Linearity	95.934	1	95.934	8.663	.006
		Deviation from	235.765	14	16.840	1.521	.163
		Linearity					
	Within Groups		332.214	30	11.074		
	Total		663.913	45			

Lampiran 8

Tabel 8.1

Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95.0% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound	Zero order	Partial	Part	Tolerance	VIF	
1 (Constant)	14.971	7.384		2.027	.049	.080	29.863						
Kompensasi	.355	.169	.289	2.105	.041	.015	.696	.354	.306	.283	.959	1.042	
Budaya Organisasi	.348	.148	.322	2.348	.024	.049	.648	.380	.337	.315	.959	1.042	

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Lampiran 9

Tabel 9.1

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.474 ^a	.224	.188	3.460

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Kompensasi

Tabel 9.2

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.971	7.384		2.027	.049
	Kompensasi	.355	.169	.289	2.105	.041
	Budaya Organisasi	.348	.148	.322	2.348	.024

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Lampiran 10

Tabel 10.1

Hasil Uji Regresi Kompensasi (X1) dan Produktivitas Kerja (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.354 ^a	.125	.105	3.634

a. Predictors: (Constant), Kompensasi

Tabel 10.2

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26.455	5.809		4.554	.000
	Kompensasi	.435	.174	.354	2.507	.016

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Tabel 10.3

Hasil Uji Regresi Budaya Organisasi (X2) dan Produktivitas Kerja (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.380 ^a	.144	.125	3.593

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi

Tabel 10.4

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	24.252		3.943	.000	
	Budaya Organisasi	.411	.151	.380	2.726	.009

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Lampiran 11

Tabel 11.1

Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	148.999	2	74.499	6.221	.004 ^b
	Residual	514.914	43	11.975		
	Total	663.913	45			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Kompensasi

Lampiran 12

Tabel t

Pr df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 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
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
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

Lampiran 13

Tabel F

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05

46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94
91	3.95	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94
92	3.94	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94
93	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93
94	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93
95	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93
96	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93
97	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93
98	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93

