STRATEGI PENINGKATAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. SAN ESHA ARTHAMAS BANDAR LAMPUNG

SKRIPSI

Disusun Oleh:

Muhammad Khoirul Faka

1712110410

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

INSTITUT INFORMATIKA DAN BISNIS DARMAJAYA

BANDAR LAMPUNG

2021

STRATEGI PENINGKATAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. SAN ESHA ARTHAMAS BANDAR LAMPUNG

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mencapai Gelar SARJANA EKONOMI

Pada Program Studi Manajemen

IIB DARMAJAYA

Disusun Oleh:

Muhammad Khoirul Faka

1712110410

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

INSTITUT INFORMATIKA DAN BISNIS DARMAJAYA

BANDAR LAMPUNG

2021

iii

PERNYATAAN

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

Bandar Lampung, 1 April 2021

METERAI TEMPEL

M Khoirul Faka

1712110410

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Skripsi : **STRATEGI PENINGKATAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. SAN ESHA ARTHAMAS BANDAR LAMPUNG**

Nama Mahasiswa : **MUHAMMAD KHOIRUL FAKA**

NPM : 1712110410

Jurusan : 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

Disetujui oleh:
Pembimbing

Dr. Anuar Sanusi, S.E., M.Si.
NIK 30010203

Mengetahui
Ketua Program Studi

Dr. Anggalia Wibasuri, S.Kom., M.M.
NIK 11310809

HALAMAN PENGESAHAN

Pada tanggal 01 April 2021, telah diselenggarakan Sidang SKRIPSI dengan judul **STRATEGI PENINGKATAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. SAN ESHA ARTHAMAS BANDAR LAMPUNG**. Untuk memenuhi sebagian persyaratan akademik guna memperoleh gelar SARJANA EKONOMI, bagi mahasiswa :

Nama Mahasiswa : **MUHAMMAD KHOIRUL FAKA**

NPM : 1712110410

Jurusan : S1 Manajemen

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

Nama	Status	Tanda Tangan
1. **Dr. Mieke Rahayu, M.M.**	Penguji I	.....
2. **Dra. Linda Septarina, M.M.**	Penguji II	.....

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis IIB Darmajaya

Dr. Fauzan Santi Singagerda, S.E., M.Sc.
NIK 30040419

RIWAYAT HIDUP

1. Identitas

a. Nama Lengkap	: Muhammad Khoirul Faka
b. NPM	: 1712110410
c. Tempat/Tanggal Lahir	: Kutadalom, 21 April 1999
d. Agama	: Islam
e. Alamat	: Kutadalom, Gisting, Tanggamus
f. Suku	: Lampung
g. Kewarganegaraan	: Indonesia
h. Email	: khoirulfka@gmail.com
i. No. Handphone	: 085379222414
j. Jenis Kelamin	: Laki-laki

2. Riwayat Pendidikan

a. Sekolah Dasar	: SD Negeri 1 Kutadalom
b. Sekolah Menengah Pertama	: MTS Negeri Model Talang Padang
c. Sekolah Menengah Atas/SLTA	: MAN 1 Pringsewu

Dengan ini menyatakan bahwa semua keterangan yang saya sampaikan di atas adalah benar.

Bandar Lampung, 1 April 2021

M Khoirul Faka

1712110410

HALAMAN PERSEMBAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Dengan Mengucap Syukur Alhamdulillah atas Rahmat Allah SWT

Skripsi ini Kupersembahkan Kepada :

Kedua Orang Tua Tercinta Ayahanda Faizal Karim dan Ibunda Masrohana yang telah membesarkanku dengan penuh cinta dan kasih sayang dan tiada hentinya memberikan do'a dan semangat, bimbingan dan nasehat di setiap langkahku.

Untuk kedua Kakak-ku Muzayyin FK dan Oktia Mulyana
terimakasih selalu memberikan dukungan dan menyemangatiku disetiap harinya untuk menyusun skripsi.

Untuk Teman dekat dan Sahabat-sahabat
Lulu' Ulfa Deka, Aila Gressila Dwitami, Anita Dwiyaputri, Annisa Wulansari, Cynthia Nadyasari, M. Richo Bryantino, Teman sepembimbingan dan teman-teman seperjuangan dalam menempuh pendidikan S1 yang tak mungkin saya sebutkan satu persatu yang telah memberika motivasi dan inspirasi, bersama kalian aku belajar makna dan arti hidup sesungguhnya.

Dosen Pembimbing, Bapak Anuar Sanusi, SE., M, Si
Terima Kasih ku ucapkan kepada Bapak Anuar Sanusi, SE., M, Si selaku dosen pembimbing skripsi yang telah membimbingku dalam mengerjakan skripsi ini dengan penuh kesabaran dan keikhlasan. Semoga kebaikan yang bapak berikan dapat menjadi ladang amal dan semoga Allah membalas jasa-jasamu.
Aamiin...

MOTTO

"*Janganlah engkau berduka atas apa yang telah terjadi karena tidak ada apa pun di dunia ini yang abadi"*

(Imam Syafi'i)

"Terasa sulit ketika aku merasa harus melakukan sesuatu. Tetapi, menjadi mudah ketika aku menginginkannya."

(Muhammad Khoirul Faka)

"Waktu itu bagaikan pedang, jika kamu tidak memanfaatkannya menggunakan untuk memotong, ia akan memotongmu (menggilasmu)"

(H.R. Muslim)

ABSTRAK

STRATEGI PENINGKATAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. SAN ESHA ARTHAMAS BANDAR LAMPUNG

Muhammad Khoirul Faka

Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan dan menerapkan strategi peningkatan produktivitas kerja karyawan pada PT. San Esha Arthamas Bandar Lampung. Penelitian ini merupakan penelitian dengan metode IPA (*importance performance analysis*) dengan pendekatan Deskriptif Kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. San Esha Arthamas Bandar Lampung yang berjumlah 35 orang. Metode pengambilan sampel menggunakan teknik *non random sampling* dengan metode sampel jenuh. Metode pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner. Metode analisis data menggunakan teknik statistik deskriptif dengan alat ukur dispersi yaitu range kelas. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa karyawan PT. San Esha Arthamas Bandar Lampung secara keseluruhan efektif dalam bekerja dengan faktor pendukung tertinggi adalah sikap.

Kata Kunci : Produktivitas Kerja, IPA (*Importance Performance Analysis)*

ABSTRACT

STRATEGY FOR IMPROVING EMPLOYEE PRODUCTIVITY IN PT. SAN ESHA ARTHAMAS BANDAR LAMPUNG

By:

Muhammad Khoirul Faka

The purpose of this study was to find and implement strategies for improving employee productivity in PT. San Esha Arthamas Bandar Lampung. This study used the IPA method (importance performance analysis) with a quantitative descriptive approach. The population in this study was employees of PT. San Esha Arthamas Bandar Lampung with 35 people. The sampling method used a non-random sampling technique with the saturated sample method. The methods of data collection used a questionnaire. The data analysis method used descriptive statistical techniques with a dispersion measuring instrument, namely the class range. The result of this study stated that the employees in PT. San Esha Arthamas Bandar Lampung was effective in working and the highest supporting factor is the attitude.

Keywords: Work Productivity, IPA (Importance Performance Analysis)

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis ucapkan kehadirat Allah SWT. Karena atas segala limpahan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang merupakan tugas akhir guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Program Studi Manajemen IIB Darmajaya Bandar Lampung

Dalam penyusunan skripsi ini penulis banyak memperoleh bimbingan, dorongan dan bantuan dari berbagai pihak. Untuk itu penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Ir.Firmansyah YA, MBA., M.Sc, selaku Rektor IIB DARMAJAYA Bandar Lampung.
2. Bapak Dr. RZ. Abdul Aziz, ST.,MT, selaku Wakil Rektor I Bidang Akademik IIB DARMAJAYA Bandar Lampung.
3. Bapak Ronny Nazar, SE, M.M, selaku Wakil Rektor II Bidang Administrasi Umum dan Keuangan IIB DARMAJAYA Bandar Lampung.
4. Bapak Muprihan Thaib, S.Sos. MM., selaku Wakil Rektor III Bidang Kemahasiswaan dan Sumber Daya IIB DARMAJAYA Bandar Lampung.
5. Ibu Dr. Faurani I Santi Singagerda, S.E., M.Sc., selaku Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomi IIB DARMAJAYA Bandar Lampung.
6. Ibu Dr. Anggalia Wibasuri, S.Kom., M.M selaku Ketua Jurusan Manajemen IIB Darmajaya Bandar Lampung.
7. Bapak Dr. Anuar Sanusi SE., M . Si selaku pembimbing skripsi, Terimakasih atas bantuan dan kesabaran dalam membimbing demi terselesaikannya skripsi ini.
8. Ibu Dr. Mieke Rahayu, Dra., M.M Selaku Penguji 1, Terimakasih atas penilaian nya
9. Ibu Linda Septarina, Dra., M.M Selaku Penguji 2, Terimakasih atas penilaian nya.

10. Bapak dan Ibu Dosen dan Staf Jurusan Manajemen IBI Darmajaya Bandar Lampung.
11. Teman dekat sekaligus sahabat seperjuangan skripsi Lulu' Ulfa Deka, Aila Gressila Dwitami, Anita Dwiya Putri, Annisa Wulansari, Cynthia Nadyasari, dan M. Richo Bryantino terimakasih atas bantuan, semangat dan pengertiannya selama ini.
12. Teman seperbimbingan skripsi Dian, Alvin, Dessy, Nida, Made terimakasih atas bantuan dan pengertiannya.
13. Seluruh karyawan PT. San Esha arthamas Bandar Lampung terimakasih atas bantuan dan kerjasamanya.
14. Almamaterku IIB Darmajaya Bandar Lampung.

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 civitas akademik Jurusan Manajemen IIB Darmajaya.

Bandar Lampung, 1 April 2021

M Khoirul Faka

1712110410

DAFTAR ISI

Contents

STRATEGI PENINGKATAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN..... i
STRATEGI PENINGKATAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN..... ii
PERNYATAAN.....**Error! Bookmark not defined.**
HALAMAN PERSETUJUAN.....**Error! Bookmark not defined.**
HALAMAN PENGESAHAN.....**Error! Bookmark not defined.**
RIWAYAT HIDUP..... vi
HALAMAN PERSEMBAHAN vii
MOTTO viii
ABSTRAK ix
ABSTRACT x
KATA PENGANTAR xi
DAFTAR ISI..... xiii
DAFTAR TABEL xv
DAFTAR GAMBAR xvi
BAB I 1
PENDAHULUAN 1
1.1 Latar Belakang Masalah 1
1.2 Perumusan Masalah..... 6
1.3 Ruang Lingkup Penelitian 6
1.4 Tujuan Penelitian..... 6
1.5 Manfaat Penelitian..... 7
1.6 Sistematika Penulisan..... 8
BAB II..... 9
LANDASAN TEORI 9
2.1 Definisi Variabel 9
2.1.1 Produktivitas kerja karyawan..... 9
2.1.2 Strategi 13

2.2 Penelitian Terdahulu 14
2.3 Kerangka Pikir 17
BAB III 18
METODE PENELITIAN 18
3.1 Jenis Penelitian 18
3.2 Sumber Data 18
3.3 Metode Pengumpulan Data 19
3.4 Populasi dan Sampel 20
3.4.1 Populasi 20
3.4.2 Sampel 21
3.5 Variabel Penelitian 21
3.6 Definisi Operasional Varibel 22
3.7 Uji Persyaratan Instrumen 23
3.7.1 Uji Validitas 23
3.7.2 Uji Reliabilitas 24
3.8 Metode Analisis Data 25
BAB IV 27
HASIL DAN PEMBAHASAN 27
4.1 Deskripsi Data 27
4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen 32
4.3 Hasil Uji Analisis Data 35
4.4 *Importance Performance Analysis* (IPA) 38
4.5 Pembahasan 39
BAB V 43
SIMPULAN DAN SARAN 43
5.1 Simpulan 43
5.2 Saran 43

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Presentase Penilaian Produktivitas Kerja……...4

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu……14

Tabel 3.1 Skala Model *Likert*……..20

Tabel 3.2 Data Jumlah Karyawan……21

Tabel 3.3 Definisi Operasional Variabel……..22

Tabel 3.4 Interpretasi Nilai R Alpha Indeks Korelasi……..24

Tabel 3.5 Interpretasi Range Kelas Berdasarkan Responden……..26

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Jenis Kelamin……...27

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Usia……..28

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Pendidikan Terakhir……28

Tabel 4.4 Hasil Jawaban Responden……29

Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas……33

Tabel 4.6 Interpretasi Nilai R Alpha Indeks Korelasi……..34

Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas……34

Tabel 4.8 Tabulasi Berdasarkan Jawaban Responden ……35

Tabel 4.9 Interpretasi Range Kelas Pernyataan……...36

Tabel 4.10 Tabulasi Berdasarkan Indikator……36

Tabel 4.11 Tabulasi Keseluruhan……37

Tabel 4.12 Tingkat Produktivitas Berdasarkan Sikap……41

DAFTAR GAMBAR

2.1 Kerangka Pikir……17

4.1 Analisis IPA……...38

BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Di Era globalisasi saat ini sumber daya manusia jauh lebih penting dibandingkan dari keunggulan komparatif, Hal ini merupakan bentuk salah satu untuk meningkatkan daya saing organisasi perusahaan jasa, Usaha-usaha atau juga bisnis-bisnis untuk mengakses hal ini dibutuhkan produktivitas yang tinggi sehingga apa yang menjadi tujuan perusahaan tercapai dengan baik. (Susanti, S.2018)

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Pada hakikatnya, sumber daya manusia di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi, oleh karena itu sumber daya manusia (SDM) merupakan aset atau modal paling penting bagi sebuah organisasi atau perusahaan. Produktivitas kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu faktor pendidikan dan pelatihan, faktor keterampilan, faktor disiplin kerja, faktor motivasi dan faktor kesempatan berprestasi. Produktivitas karyawan merupakan hal yang penting dalam perusahaan, jika karyawan bekerja secara produktif maka perusahaan dikatakan berhasil meraih tujuan dan jika karyawan tidak bekerja secara produktif maka perusahaan dikatakan tidak berhasil mencapai tujuan perusahaan. (Samsul Rizal, Muhammad Iqbal, & Desi Handayani. 2020).

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan komponen vital dan merupakan aset utama dalam suatu kantor lembaga maupun organisasi. Tanpa adanya manusia sebagai sumber yang harus diperdayakan, maka penyelenggaraan setiap program dalam suatu organisasi tidak akan dapat terwujud. Disamping itu, meninjau dari keberadaan manusia saja tidak dapat dengan mudah mendukung tiap program ataupun implementasi suatu tujuan lembaga atau organisasi tanpa

adanya kemampuan dan kompetensi yang dimiliki. Karena secara langsung maupun tidak langsung kemampuan dan kompetensi yang dimiliki individu tersebut mempengaruhi tingkat kinerja dalam kaitannya dengan produktivitas. Kompetensi atau kemampuan yang dimiliki oleh seorang karyawan bukanlah satu-satunya faktor yang dapat memengaruhi tingkat kinerja dan produktivitasnya. (Dehfi Yuhwaningsih. 2019).

Produktivitas kerja merupakan salah satu masalah penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Perusahaan akan selalu berusaha meningkatkan produktivitas kerja karyawan, untuk mewujudkan tujuan yang telah digariskan sebelumnya. Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif, suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk dan nilai. Produktivitas kerja karyawan merupakan prestasi karyawan di lingkungan kerja nya, dari sisi lain merupakan pemanfaatan atau penggunaan sumber daya manusia secara efektif dan efisien. (Yuni Arifin Zakaria dan Jajuk Herawati, 2021). Pandangan hidup dan sikap mental yang demikian akan mendorong manusia untuk tidak cepat merasa puas, akan tetapi terus mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan sehingga akan dihasilkan produktivitas yang tinggi. Dalam bekerja seseorang dituntut untuk menghasilkan suatu hasil pekerjaan yang maksimal, dengan kata lain seseorang harus dituntut produktivitas. Produktivitas akan menekankan pada hasil yang maksimal dan sekaligus pada prosedur atau cara memperolehnya, yaitu hasil maksimal yang dicapai harus dengan pengorbanan atau resiko yang relatif kecil. Produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu. Peran serta tenaga kerja disini adalah penggunaan sumber daya serta efisien dan efektif. (Anggalia Wibasuri. 2013).

Berdasarkan uraian di atas produktivitas kerja merupakan unsur penting yang tidak dapat diabaikan oleh setiap perusahaan. Salah satu perusahaan yang menganggap produktivitas kerja penting adalah PT. San Esha Arthamas Bandar Lampung, sebuah perusahaan yang bergerak di bidang Developer, General Contractor dan Trading yang berdiri pada 20 Maret 2018, yang tergabung juga dalam Asosiasi Real Estate Indonesia (REI) yaitu salah satu asosiasi bergengsi di Indonesia.

PT. San Esha Arthamas Bandar lampung menyediakan perumahan sebagai hunian yang aman, nyaman, asri, dan harmoni bagi setiap konsumen. Keunggulan atau keunikan dari objek ini yaitu semua bahan material pembuatan perumahan berstandar SNI, selain itu lokasi yang sangat strategis karena dekat dengan Kampus, Rumah Sakit, Pusat Perbelanjaan Dan Bandara Radin Inten II serta bebas dari banjir. Perusahaan harus berusaha menjaga kualitas perumahan dan minimnya kesalahan yang dibuat. Dalam menghadapi pekerjaan tersebut perusahaan terdorong untuk benar-benar mempertimbangkan kualitas sumber daya manusianya. Satu hal yang harus menjadi perhatian perusahaan adalah produktivitas kerja karyawan haruslah baik. Strategi adalah suatu rencana yang memadukan sasaran, kebijakan, dan tindakan kedalam suatu kesatuan yang terpadu, pemilihan strategi yang baik memerlukan data yang akurat yang dapat dikumpulkan lewat variabel-variabel yang dinamis. Proses perumusan dan pemilihan strategi dimulai dengan melakukan perbandingan data yang digali, analisis faktor internal dan eksternal, serta mengidentifikasi alternatif strategi yang layak untuk diterapkan.(Jef Rudiantho Saragih.2020).

Fenomena yang terjadi pada karyawan PT. San Esha Arthamas Bandar Lampung adalah produktivitas kerja karyawan menurun. Hal ini dapat menjadi tolak ukur perusahaan apabila strategi yang di gunakan kurang baik yang mengakibatkan karyawan sulit menjalankan pekerjaan. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Ibriati Kartika Alimuddin. (2012) produktivitas pada hakekatnya meliputi sikap yang senantiasa mempunyai pandangan bahwa metode kerja hari ini harus lebih baik dari metode kerja kemarin dan hasil yang dapat diraih esok harus lebih banyak atau lebih bermutu daripada hasil yang diraih hari ini. Produktivitas kerja karyawan sangat penting, sehingga pimpinan perlu memperhatikan strategi yang di gunakan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Berikut adalah data produktivitas kerja karyawan PT. San Esha Arthamas Bandar lampung :

Tabel 1.1

Presentase Penilaian produktivitas kerja

Aspek Yang Dinilai	**2018**	**2019**	**2020**
Produktivitas Kerja	69,17%	68,46%	65,16%
Kompetensi	17,78%	17,84%	18,50%
Pembinaan SDM	10%	10%	9,94%
Total	**96,95%**	**96,3%**	**93,6%**

Sumber : PT. San Esha Arthamas Bandar Lampung, 2021

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa produktivitas kerja karyawan pada PT. San Esha Arthamas Bandar Lampung kurang di perhatikan, hal ini dapat dilihat pada tahun 2018 total nilai dari keseluruhan aspek yang dinilai yaitu sebesar 96,95%, pada tahun 2019 sebesar 96,3% dan pada tahun 2020 turun menjadi 93,6%.

Hal ini dikarenakan beberapa faktor yakni strategi yang kurang diterapkan dan belum dapat dipahami oleh para karyawan, sehingga produktivitas kerja karyawan menurun. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Emmy Nurhayati (2018) Penerapan konsep Sistem Produksi Just in Time dapat memberikan hasil peningkatan tingkat produktivitas dan efisiensi perusahaan sehingga dapat memenuhi target yang harus dicapai. Produktivitas kerja karyawan dapat dilihat tidak hanya pada satu strategi saja tetapi terkait juga dengan strategi yang lain seperti pendidikan & pelatihan, keterampilan kerja, lingkungan kerja, dan sikap yang baik dalam bekerja kepada setiap karyawan saat melakukan pekerjaan. Selain itu dalam mencapai keberhasilan dan menghadapi persaingan dengan perusahaan sejenis dan untuk tetap bertahan ditengah persaingan yang cukup ketat diharapkan perusahaan terus bergerak dengan melakukan inovasi dalam segi target pemasaran perumahan yang diinginkan. Strategi tersebut diharapkan mampu menambah bekal kerja yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan dalam melakukan kegiatan sehari-hari pada PT. San Esha Arthamas Bandar Lampung.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan maka sudah seharusnya produktivitas kerja karyawan harus lebih di perhatikan dan lebih ditingkatkan lagi. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: "**Strategi Peningkatan Produktivitas kerja Karyawan Pada PT. San Esha Arthamas Bandar Lampung.**"

1.2 Perumusan Masalah

1. Bagaimana strategi peningkatan produktivitas kerja karyawan pada PT. San Esha Arthamas Bandar lampung ?
2. Bagaimana implementasi strategi peningkatan produktivitas kerja karyawan pada PT. San Esha Arthamas Bandar Lampung ?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

1 Ruang Lingkup Subjek

Ruang lingkup subjek penelitian ini adalah Karyawan PT.San Esha Arthamas Bandar Lampung, unit analisis karyawan bagian pemasaran.

2 Ruang Lingkup Objek

Ruang lingkup penelitian ini adalah variabel strategi produktivitas kerja karyawan pada PT. San Esha Arthamas Bandar Lampung.

3 Ruang Lingkup Tempat

Ruang lingkup tempat penelitian ini adalah PT. San Esha Arthamas Bandar Lampung, yang beralamat di Jl. Bukit Kemiling Permai Raya Bandar Lampung.

4 Ruang Lingkup Waktu Penelitian

Ruang lingkup waktu penelitian adalah waktu yang didasarkan pada kebutuhan penelitian yang mulai dilaksanakan pada bulan Oktober 2020 s/d Maret 2021.

5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian

Ruang lingkup ilmu penelitian yaitu Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia.

1.4 Tujuan Penelitian

1. Untuk membuktikan strategi dalam meningkatan produktivitas kerja karyawan pada PT. San Esha Arthamas Bandar Lampung.
2. Untuk menerapkan strategi peningkatan produktivitas kerja karyawan pada PT. San Esha Arthamas Bandar Lampung.

1.5 Manfaat Penelitian

1. Bagi IBI Darmajaya

   Penelitian ini diharapkan dapat memeberikan manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan di bidang ekonomi, khususnya manajemen sumber daya manusia mengenai strategi peningkatan produktivitas kerja karyawan. Sehingga dapat digunakan sebagai referensi bagi peneliti selanjutnya terutama yang berhubungan dengan sumber daya manusia.

2. Bagi Institusi Terkait

   Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat dipergunakan untuk dasar pertimbangan oleh pimpinan maupun karyawan PT. San Esha Arthamas Bandar Lampung, khususnya dalam melaksanakan Strategi Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan.

3. Bagi Penulis

   Sebagai salah satu syarat untuk meraih gelar sarjana ekonomi pada jurusan Manajemen IBI Darmajaya dan untuk mengimplementasikan ilmu yang telah diperoleh dan sebagai sarana untuk menambah wawasan berpikir serta meningkatkan pemahaman yang berkaitan dengan permasalahan penelitian ini.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan skripsi bertujuan untuk memberikan gambaran secara umum mengenai isi skripsi ini agar jelas dan terstruktur, maka dibawah ini disajikan secara garis besar sistematika skripsi tersebut :

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini diuraikan tentang latar belakang masalah, identifikasi masalah, perumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Dalam bab ini diuraikan landasan teori yang nantinya akan sangat membantu dalam analisis hasil-hasil penelitian, kerangka pemikiran, dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab ini diuraikan tentang deskripsi variabel-variabel penelitian dan definisi operasional, penentuan sampel, jenis, dan sumber data, metode pengumpulan data serta metode analisis.

BAB IV HASIL DAN PEM BAHASAN

Dalam bab ini diuraikan mengenai deskripsi objek penelitian serta analisis data dan pembahasan atas hasil pengolahan data.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini berisikan tentang kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan serta sasaran-sasaran yang mungkin nantinya berguna bagi organisasi maupun ilmu pengetahuan.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB II
LANDASAN TEORI

2.1 Definisi Variabel

2.1.1 Produktivitas kerja karyawan

Menurut Yanti Budiasih. (2012) secara umum produktivitas di artikan sebagai hubungan antara hasil nyata dengan masukan yang sebenarnya, produktivitas juga diartikan sebagai tingkat efesiensi dalam memproduksi barang dan jasa. Produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh beberapa factor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri, lingkungan secara keseluruhan maupun yang berhubungan dengan kebijakan pemerintah.

Menurut Hari Mulyadi. (2010) produktivitas kerja diartikan sebagai hasil pengukuran suatu kinerja dengan memperhitungkan sumber daya yang digunakan, termasuk sumber daya manusia. Produktivitas kerja dapat pada tingkat individual, kelompok maupun organisasi. Produktivitas kerja juga mencerminkan keberhasilan atau kegagalan dalam mencapai efektivitas dan efisiensi kinerja dalam kaitannya dengan penggunaan sumber daya. Orang sebagai sumber daya manusia di tempat kerja termasuk sumber daya yang sangat penting dan perlu diperhitungkan.

Menurut Ibriati Kartika Alimuddin. (2012) produktivitas pada hakekatnya meliputi sikap yang senantiasa mempunyai pandangan bahwa metode kerja hari ini harus lebih baik dari metode kerja kemarin dan hasil yang dapat diraih esok harus lebih banyak atau lebih bermutu daripada hasil yang diraih hari ini”

Pemaparan diatas dapat diartikan bahwa produktivitas kerja adalah sikap karyawan dalam meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja dalam memproduksi barang dan jasa , individual kelompok maupun organisasi yang mempunyai pandangan bahwa metode kerja hari ini harus lebih baik dari metode kerja kemarin, sikap dimaksud adalah yang dicerminkan oleh efisiensi, efektifitas, lingkungan, pendidikan dan pelatihan.

Secara umum, Rasio produktivitas kerja merupakan hasil perbandingan atau persentase antara Output dan Input seperti rumus dibawah ini:

(Produktivitas = Output / Input)

Dari hal tersebut, Input disini bukanlah berarti Kuantitas bahan mentah yang diolah yang kemudian menjadi Output. Maksud dari Input disini adalah Sumber-sumber daya yang dipergunakan untuk menghasilkan suatu Output. Misalnya : Sumber daya Manusia (Karyawan), Waktu, Perlengkapan produksi dan lain sebagainya.

Rumus untuk menghitung Rasio Produktivitas kerja dalam produksi adalah sebagai berikut :

Produktivitas = (Output x Standard Time) / (Jumlah Tenaga Kerja x Waktu Kerja) x 100

Keterangan :

Produktivitas : satuannya adalah persen (%)

Output : satuannya adalah unit (pcs)

Standar Time : satuannya adalah menit (minutes)

Jumlah Tenaga Kerja : satuannya adalah orang (person)

Waktu Kerja : satuannya adalah menit (minutes)

Adapun Faktor – Faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja.

a) Pendidikan dan Pelatihan

Menurut Sudarmin Manik, & Nova Syafrina. (2018) Pendidikan adalah suatu upaya mengembangkan potensi manusia, sehingga mempunyai kemampuan untuk mengelola sumber daya alam yang tersedia untuk mewujudkan kesejahteraan masyarakat. Sedangkan Pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performansi pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya. Supaya efektif, pelatihan harus mencukupi pengalaman belajar, aktivitas-aktivitas yang terencana dan didesain sebagai jawaban atas kebutuhan yang berhasil diidentifikasikan. Pelatihan sering dianggap sebagai aktivitas yang paling dapat dilihat dan paling umum dari semua aktivitas kepegawaian. Para majikan menyokong pelatihan karena melalui pelatihan para pegawai akan menjadi lebih terampil, dan karenanya lebih produktif.

b) Keterampilan

Menurut Febrio Lengkong, Victor PK Lengkong, & Rita N Taroreh. (2019). Keterampilan yaitu kemampuan untuk menggunakan akal, fikiran, ide dan kreatifitas dalam mengerjakan, mengubah ataupun membuat sesuatu menjadi lebih bermakna sehngga menghasilkan sebuah nilai dari hasil pekerjaan tersebut. Keterampilan/ kemampuan tersebut pada dasarnya akan lebih baik bila terus diasah dan dilatih untuk menaikkan kemampuan sehingga akan menjadi ahli atau menguasai dari salah satu bidang keterampilan yang ada.

c) Efisiensi dan Efektifitas

Menurut Ritno H Rondonuwu, Jantje J Tinangon, & Novi Budiarso. (2016) Efisiensi adalah pencapaian output yang maksimum dengan input tertentu atau penggunaan input terendah untuk mencapai output tertentu. Efisiensi merupakan perbandingan output/input yang dikaitkan dengan standar kinerja atau target yang telah ditetapkan. Sedangkan Efektivitas adalah tingkat pencapaian hasil program dengan target yang ditetapkan. Secara sederhana efektivitas merupakan perbandingan outcome dengan output. Efektivitas merupakan hubungan antara output dengan tujuan. Semakin besar kontribusi output terhadap pencapaian tujuan, maka semakin efektif organisasi, program, atau kegiatan.

d) Lingkungan Kerja

Menurut Tomy Sun Siagian, & Hazmanan Khair. (2018) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pegawai yang dapat mempengaruhi diri pegawai dalam menjalankan tugas yang dibebankan oleh perusahaan. Namun secara umum pengertian lingkungan kerja merupakan kondisi dan suasana dimana para pegawai tersebut melaksanakan tugas dan pekerjaannya dengan maksimal.

e) Sikap

Menurut Rosmiati Rosmiati, Donny Teguh Santoso Junias, & Munawar Munawar. (2015) Sikap merupakan kesiapan mental atau emosional dalam beberapa jenis tindakan pada sesuatu yang tepat. Selain itu dapat diartikan sebagai sesuatu yang dipelajari dan bagaimana individu bereaksi terhadap situasi dan menentukan apa yang dicari dalam kehidupan.

2.1.2 Strategi

Menurut Andi Suranta Meliala, Nazaruddun Matondang, & Rahmi M Sari. (2016) kamus besar bahasa indonesia (KBBI), strategi diartikan sebagai ilmu dan seni menggunakan semua sumber daya bangsa untuk melaksanakan kebijaksanaan tertentu dalam perang dan damai.

Menurut Samsul Rizal, Muhammad Iqbal, & Desi Handayani. (2020) manajemen strategis berfokus pada proses penetapan tujuan organisasi, pengembangan kebijakan dan perencanaan untuk mencapai sasaran , serta mengalokasikan sumber daya untuk menerapkan kebijakan dan merencanakan pencapaian tujuan organisasi. Manajemen strategis mengkombinasikan aktivitas-aktivitas dari berbagai bagian fungsional suatu bisnis untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Jef Rudiantho Saragih. (2020) Strategi adalah suatu rencana yang memadukan sasaran, kebijakan, dan tindakan kedalam suatu kesatuan yang terpadu, pemilihan strategi yang baik memerlukan data yang akurat yang dapat dikumpulkan lewat variabel-variabel yang dinamis. Proses perumusan dan pemilihan strategi dimulai dengan melakukan perbandingan data yang digali, analisis faktor internal dan eksternal, serta mengidentifikasi alternatif strategi yang layak untuk diterapkan.

Pemaparan diatas dapat diartikan bahwa strategi adalah ilmu dan seni proses penetapan tujuan dan tindakan kedalam suatu kesatuan yang terpadu dalam sebuah organisasi atau perusahaan agar suatu perencanaan dapat mencapai sasaran yang diinginkan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1

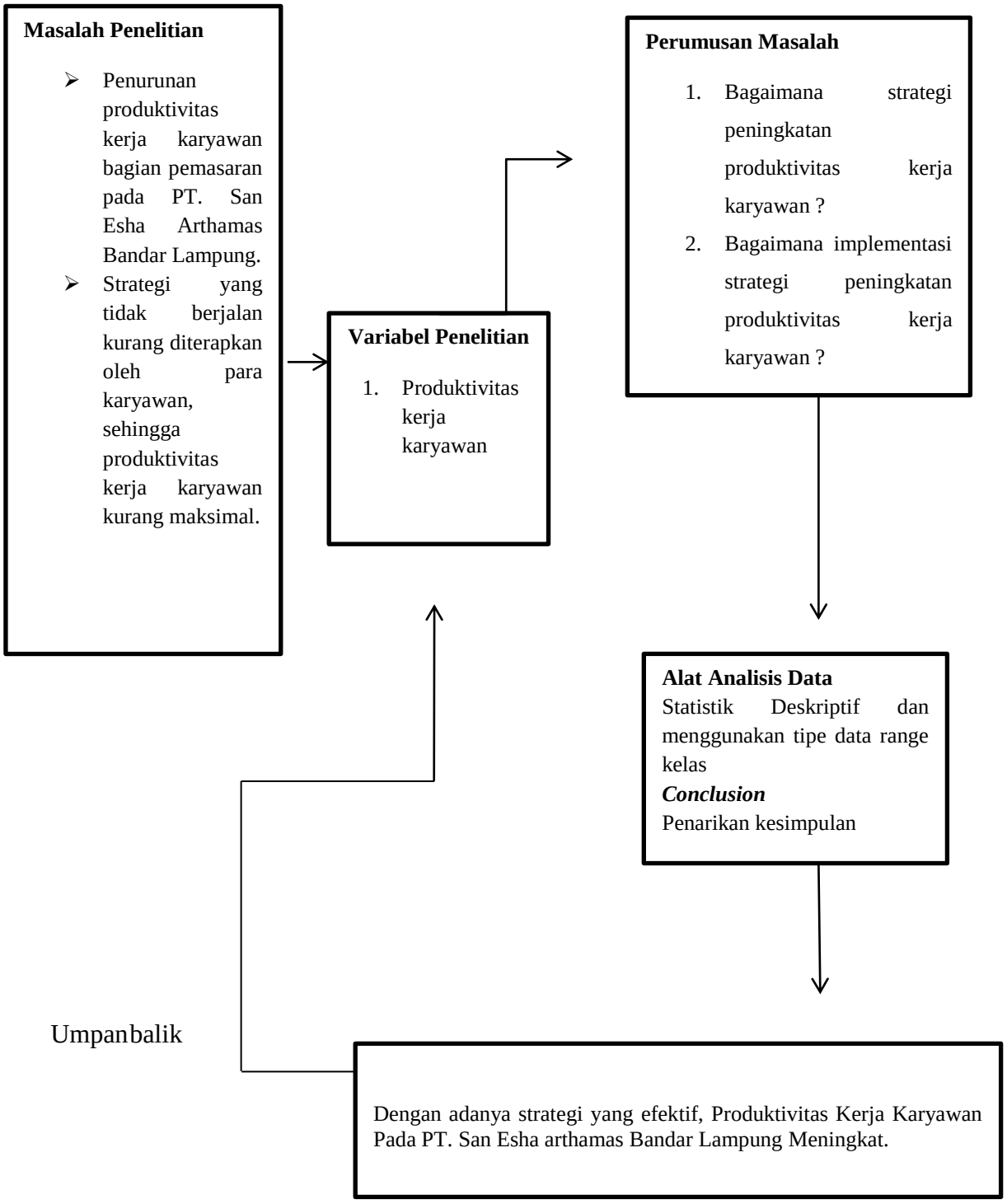
Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul	Hasil	Perbedaan
1	Emmy Nurhayati. (2018).	Strategi Peningkatan Produktivitas Untuk Mencapai Target Produktivitas Dan Efisiensi Perusahaan	Penerapan konsep Sistem Produksi Just in Time dapat memberikan hasil peningkatan tingkat produktivitas dan efisiensi perusahaan sehingga dapat memenuhi target yang harus dicapai. Target tingkat produktivitas operator/jam dan efisiensi perusahaan hampir dapat dicapai dengan tingkat produktivitas sebesar 2,58 dan tingkat efisiensi rata-rata sebesar 83,20%.	Penelitian sekarang menjelaskan tentang produktivitas kerja yaitu mengukur seberapa efektif kah produktivitas karyawan dengan menggunakan strategi yang diukur yang nantinya dapat diterapkan oleh karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja.

2	Samsul Rizal, Muhammad Iqbal, & Desi Handayani. (2020).	Strategi Peningkatan Produktivitas Karyawan Pada Pt Perkebunan Nusantara Xiv (Pabrik Gula Takalar)	Strategi peningkatan produktivitas karyawan pada PT Perkebunan Nusantara XIV (Pabrik Gula Takalar) mampu menghasilkan dampak yang positif, namun dalam penerapannya masih kurang dari kesempurnaan karena penerapan strategi yang digunakan belum dilakukan secara teratur dan struktur dengan baik.	
3	Luckman Ashary (2020).	Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Produktivitas Karyawan Industry Kuliner Di Kabupaten Jember	Industry kuliner memiliki peranan penting dalam perekonomian lokal daerah, khususnya dalam menggerakan aktifitas ekonomi regional dan penyediaan lapangan kerja di kabupaten jember yang mengalami peningkatan.	

4	Marimin Kardiyono, Nastiti Siswi Indastri, Indah Yuliasih, Gatot Pramuhadi. (2018)	Strategi Peningkatan Produktivitas Dan Kualitas Kedelai Local Dengan Pendekatan Produktivitas Hijau	Produktivitas dan kualitas kedelai local masih rendah dan perlu ditingkatkan agar dapat bersaing dengan kedelai impor. Indeks produktivitas hijau kedelai local lahan tegalan, sawah dan hutan dengan kategori rendah, sedang dan sedang.	
5	Ahmed Yasser Mansyur (2014)	Increasing Work Productivity With A Prophetic Leadership Model	It can be stated that GK-pro training can improve personal prophetic leadership and employee work productivity	

2.3 Kerangka Pikir



BAB III
METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis Penelitian adalah suatu proses pengumpulan dan analisis data yang dilakukan secara sistematis dan logis untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu. Dalam penelitian ini jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Menurut (Suliyanto, 2018), jenis penelitian kuantitatif adalah penelitian yang didasarkan pada data kuantitatif dimana data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka dan bilangan. Menurut (Suliyanto, 2018) metode deskriptif adalah penelitian yang hanya menggambarkan keadaan suatu objek tanpa melakukan pengujian hipotesis. Penelitian deskriptif adalah penelitian terhadap masalah-masalah berupa fakta-fakta saat ini dari suatu populasi yang meliputi kegiatan penilaian sikap atau pendapat terhadap individu, organisasi, keadaan, ataupun prosedur.

3.2 Sumber Data

Data yang dihasilkan peneliti merupakan hasil akhir dari proses pengolahan selama berlangsungnya penelitian. Jenis data yang digunakan dalam proses penelitian adalah :

3.2.1 Data Primer

Menurut (Suliyanto, 2018) Sumber primer adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh penulis langsung dari sumber pertama. Data primer yaitu data karakteristik dan persepsi responden yaitu karyawan PT. San Esha Arthamas Bandar Lampung, yang dimana kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab.

3.2.2 Data Sekunder

Menurut (Suliyanto, 2018) data sekunder adalah data yang diperoleh tidak langsung dari subjek penelitian, data sekunder dalam penelitian ini antara lain mencakup data karyawan dari PT. San Esha Arthamas Bandar Lampung.

3.3 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan cara memperoleh data. Peneliti akan menggunakan beberapa metode untuk memperoleh data-data yang diperlukan. Berdasarkan ini metode pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian lapangan (*field reasearch*). Menurut (Suliyanto, 2018) Penelitian Lapangan (*field reasearch*) merupakan penelitian yang langsung dilakukan dilapangan, sehingga diperoleh kondisi nyata yang sesungguhnya dilapangan. Yaitu sebagai berikut :

3.3.1 Kuesioner

Menurut (Sudaryono, 2019) Kuesioner merupakan suatu teknik atau cara pengumpulan data secara tidak langsung (peneliti tidak langsung bertanya jawab dengan responden). Instrument atau alat pengumpulan data ini juga disebut angket berisi sejumlah pertanyaan atau pernyataan yang harus di jawab atau di respons oleh responden. Dalam penelitian ini yang menjadi responden adalah karyawan PT. San Esha Arthamas Bandar Lampung.

3.3.2 Skala Pengukuran

Skala pengukuran penelitian ini yang digunakan adalah skala *likert.* Menurut (Sudaryono, 2019) Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang kejadian atau gejala sosial.

Tabel 3.1

Skala model likert

Skala	Keterangan	Skor
1	Sangat Efektif (SE)	5
2	Efektif (E)	4
3	Netral (N)	3
4	Tidak Efektif (TE)	2
5	Sangat Tidak Efektif (STE)	1

Sumber : Sudaryono, 2019

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut (Suliyanto, 2018) Populasi merupakan keseluruhan elemen yang hendak diduga karakteristiknya. Dalam penelitian ini populasi nya adalah karyawan PT. San Esha Arthamas Bandar Lampung.

Tabel 3.2

Data Jumlah Karyawan

No	Satuan Kerja	Jumlah
1	Manager	1
2	HRD dan Umum	2
3	Keuangan dan Staff	3
4	Marketing dan Staff	9
5	Administation	3
6	logistic	11
7	Cleaning service	4
8	Keamanan	2
Total		**35**

Sumber Data : PT San Esha Arthamas Bandar Lampung, 2021

3.4.2 Sampel

Menurut (Suliyanto, 2018) sampel merupakan bagian populasi yang hendak diuji karakteristiknya. Ukuran sampel yang digunakan dengan mempertimbangkan pertimbangan tertentu yaitu karyawan yang sudah bekerja di bagian pemasaran jumlahnya sebesar 35 orang karyawan. Sedangkan pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan teknik *non random sampling* dengan metode sampel jenuh. Menurut (Suliyanto, 2018) Sampel jenuh (sample sensus) merupakan pendekatan yang menggunakan keseluruhan anggota populasi sebagai sampel.

3.5 Variabel Penelitian

Menurut (Suliyanto, 2018) variabel penelitian merupakan karakteristik objek penelitian yang nilainya bervariasi dari satu subjek ke subjek lainnya atau dari waktu yang satu ke waktu lainnya. Variabel dalam penelitian ini berjumlah satu yaitu variabel Y (Produktivitas), dalam penelitian yang akan di uji yaitu produktivitas kerja karyawan.

3.6 Definisi Operasional Varibel

Definisi operasional merupakan variabel yang diungkapkan dalam definisi konsep tersebut. Berikut definisi operasional variabel sebagai berikut :

Tabel 3.3

Definisi Operasional Variabel

Variabel	Devinisi Konsep	Definisi Oprasional	Indikator	Skala
Produktivitas	Ibriati Kartika Alimuddin. (2012) menyatakan produktivitas pada hakekatnya meliputi sikap yang senantiasa mempunyai pandangan bahwa metode kerja hari ini harus lebih baik dari metode kerja kemarin dan hasil yang dapat diraih esok harus lebih banyak atau lebih bermutu daripada hasil yang diraih hari ini.	Produktivitas kerja adalah sikap karyawan dalam meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja dalam memproduksi barang dan jasa , individual kelompok maupun organisasi yang mempunyai pandangan bahwa metode kerja hari ini harus lebih baik dari kemarin.	1. Pendidikan dan Pelatihan 2. Keterampilan 3. Efisiensi dan Efektivitas 4. Lingkungan kerja 5. Sikap	Likert

3.7 Uji Persyaratan Instrumen

3.7.1 Uji Validitas

Menurut (Suliyanto, 2018) uji validitas adalah tingkat ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Instrumen penelitian yang valid artinya instrumen tersebut mampu mengukur apa yang harus diukur dengan tepat dan cermat, atau dapat memberikan informasi tentang nilai variabel yang diukur dengan tepat dan cermat. Rumus yang digunakan untuk mencari nilai korelasi adalah kolerasi *Pearson Product Moment*. Penulis menggunakan bantuan program SPSS 23 (*Statistcal Program and Service Solution*). Dengan menggunakan rumus di bawah ini:

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

Dimana :

r = koefisien kolerasi

X = skor butir

Y = skor total butir

N = Jumlah sampel (responden)

Kriteria pengujian dilakukan dengan cara :

1. Apabila probabilitas (Sig) < 0,05 (alpha) maka instrumen valid.
   Apabila probabilitas (Sig) > 0,05 (alpha) maka instrumen tidak valid.

2. Pengujian validitas instrumen dilakukan menggunakan program SPSS (*Statistical Program and Service Solution seri 23*)

3.7.2 Uji Reliabilitas

Menurut (Suliyanto, 2018) Reliabilitas suatu alat pengukur mennjukkan kemampuan alat ukur untuk menghasilkan hasil pengukuran yang dapa dipercaya. Uji Reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan pengelolaan yang dibantu oleh SPSS (*Statistical Program and Service Solution seri 23*). Uji realibilitas menggunakan rumus *Alpha Cronbach* yaitu:

$$r_{II} = \left[\frac{k}{k-1}\right]\left[1 - \frac{\sum_{\sigma i} 2}{\sum_{\sigma t} 2}\right]$$

Keterangan :

r_{II} = Reliabilitas instrumen

$\sum \sigma i$ = Jumlah varian skor tiap item

k = Banyaknya soal

σt^2 = Varians total

Selanjutnya untuk menginterpretasikan besarnya nilai r alpha indeks kolerasi sebagai berikut:

Tabel 3.4

Interpretasi Nilai r Alpha Indeks Korelasi

Nilai Korelasi	**Keterangan**
0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
0,6000 – 0,7999	Tinggi
0,4000 – 0,5999	Sedang
0,2000 – 0,3999	Rendah
0,0000 – 0,1999	Sangat Rendah

Sumber : Suliyanto, 2018

3.8 Metode Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan adalah Statistik Deskriptif, yaitu statistik yang di gunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Berikut adalah tahapan dalam melakukan analisis data dalam penelitian ini :

1. Analisis dan Interpretasi

Langkah ini adalah menganalisa data yang diolah secara verbal sehingga hasil penelitian mudah di pahami. Teknik analisis yang digunakan adalah range kelas. Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut (Purwanto, Suharyadi. 2016)

a. Nilai Terkecil Pernyataan = Nilai Terendah x Jumlah Pertanyaan = 1 x 15 = 15
b. Nilai Terbesar Pernyataan = Nilai Tertinggi x Jumlah pertanyaan = 5 x 15 = 75
c. Rentang Kategori = $\frac{\text{Nilai Terbesar – Nilai Terkecil}}{\text{Jumlah Kategori}}$

$$= \frac{75 - 15}{5} = 12$$

Tabel 3.5

Interpretasi Range Kelas Berdasarkan Responden

Reantang Skor	Kriteria	Nilai
15-27	Sangat Tidak Efektif (STE)	1
28-40	Tidak Efektif (TE)	2
41-53	Netral (N)	3
54-66	Efektif (E)	4
67-75	Sangat Efektif (SE)	5

2. ***Conclusion*** **(Penarikan Kesimpulan)**

   Conclusion adalah proses pengambilan intisari dari sajian data yang telah terorganisasi dalam bentuk pernyataan kalimat atau formula yang singkat dan padat tetapi mengandung pengertian yang luas. Pada tahap penarikan kesimpulan ini kegiatan yang dilakukan adalah memberikan kesimpulan terhadap data-data hasil penafsiran. Jika hasil dari kesimpulan ini kurang kuat, maka perlu adanya verifikasi. Verifikasi yaitu menguji kebenaran, kekokohan, dan mencocokkan makna-makna yang muncul dari data. Pelaksanaan verifikasi merupakan suatu tujuan ulang pada pencatatan lapangan atau peninjauan kembali.

   Kesimpulan dalam penelitian mungkin dapat menjawab rumusan masalah mungkin juga tidak. Namun, jika kesimpulan yang di kemukakan pada tahap awal didukung oleh bukti-bukti yang valid dan konsisten saat peneliti mengumpulkan data, maka kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang kredibel. Data yang didapatkan tentang produktivitas kerja akan di sajikan terlebih dahulu dalam poin deskripsi jawaban responden.

BAB IV
HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Deskripsi adalah menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya, tanpa bermaksud membuat simpulan yang berbentuk umum atau generalisasi. Dalam deskripsi data ini penulis akan menggambarkan kondisi responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain:

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini karakteristik responden terdiri dari jenis kelamin, usia, dan pendidikan terakhir yang ditujukan pada karyawan PT. San Esha Arthamas Bandar Lampung dengan jumlah responden sebanyak 35 orang. Hasil dari pengumpulan data kuesioner penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)
1	Laki-laki	21
2	Perempuan	14
Total		**35**

Sumber : Hasil data diolah tahun, 2021

Dari tabel 4.1 karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin diketahui bahwa jumlah tertinggi yaitu Laki-laki, artinya responden PT. San Esha Arthamas Bandar Lampung di dominasi oleh jenis kelamin Laki-laki sebanyak 21 orang.

Tabel 4.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia (Tahun)	Jumlah (Orang)
1	20-26	23
2	27-33	8
3	34-40	4
4	40-50	0
Total		**35**

Sumber : Hasil data diolah tahun, 2021

Berdasarkan tabel 4.2 karakteristik responden berdasarkan usia diketahui usia 20-26 tahun menempati tingkat tertinggi yaitu sebanyak 23 orang.

Tabel 4.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendiddikan Terakhir	Jumlah (Orang)
1	SMA	17
2	DIPLOMA	6
3	S1	12
Total		**35**

Sumber : Hasil data diolah tahun, 2021

Berdasarkan tabel 4.3 karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat bahwa karyawan PT.San ESha Arthamas Bandar Lampung di dominasi oleh lulusan SMA sebanyak 17 orang.

4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden

Hasil jawaban mengenai kuesioner yang disebar kepada 35 responden sebagai berikut :

Tabel 4.4

Hasil Jawaban Responden

No	Pernyataan	Jawaban										Skor
		STE (1)		TE (2)		N (3)		E (4)		SE (5)		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Pendidikan & Pelatihan												
1	Apakah dengan adanya pendidikan & pelatihan, karyawan lebih mudah bekerja?	0	0,00	0	0,00	2	5,7	15	42,9	18	51,4	156
2	Apakah pendidikan & pelatihan sangat efektif untuk mengurangi kesalahan dalam bekerja?	0	0,00	0	0,00	5	14,3	17	48,6	13	37,1	148
3	Apakah pendidikan & pelatihan sangat efektif untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan?	0	0,00	0	0,00	2	5,7	15	42,9	18	51,4	156
Keterampilan												
4	Apakah keterampilan harus di miliki oleh setiap orang?	0	0,00	0	0,00	3	8,6	18	51,4	14	40,0	151
5	Dengan adanya keterampilan karyawan dapat bekerja secara efektif?	0	0,00	0	0,00	8	22,9	11	31,4	16	45,7	148

6	Apakah keterampilan sangat efektif untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan?	0	0,00	0	0,00	4	11,4	18	51,4	13	37,1	149
Efisiensi & Efektivitas												
7	Efisiensi & Efektivitas apakah penting dalam bekerja bagi setiap karyawan?	0	0,00	0	0,00	4	11,4	18	51,4	13	37,1	149
8	Apakah efisiensi & efektivitas harus di lakukan dalam setiap pekerjaan?	0	0,00	0	0,00	4	11,4	16	45,7	15	42,9	151
9	Apakah efisiensi & efektivitas dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan?	0	0,00	0	0,00	4	11,4	17	48,6	14	40,0	150
Lingkungan Kerja												
10	Apakah lingkungan kerja yang baik dapat memudahkan pekerjaan untuk setiap karyawan?	0	0,00	0	0,00	2	5,7	19	54,3	14	40,0	152
11	Dengan lingkungan yang baik, apakah karyawan akan merasa lebih nyaman dan aman dalam bekerja?	0	0,00	0	0,00	5	14,3	11	31,4	19	54,3	154

12	Apakah lingkungan kerja sangat efektif untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan?	0	0,00	0	0,00	2	5,7	18	51,4	15	42,9	153
Sikap												
13	Mempunyai sikap diri yang baik apakah penting bagi setiap karyawan?	0	0,00	0	0,00	1	2,9	7	20,0	27	77,1	166
14	Apakah dengan adanya sikap yang baik karyawan dapat bekerja dengan efektif?	0	0,00	0	0,00	7	20,0	17	48,6	11	31,4	141
15	Apakah sikap sangat efektif untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan?	0	0,00	0	0,00	0	0,00	21	60,0	14	40,0	154
Total												2.278

Sumber : Hasil data diolah tahun, 2021

Data 4.4 diperoleh jawaban pernyataan yang di ajukan ke 35 responden mengenai produktivitas kerja karyawan. Pernyataan yang mendapat respon tertinggi adalah pernyataan 13 " mempunyai sikap diri yang baik apakah penting bagi setiap karyawan " mendapat respon jawaban dengan Sangat Efektif sebayak 27 orang atau 77.1%. dan untuk pernyataan 5 "Dengan adanya keterampilan, karyawan dapat bekerja secara efektif" mendapat respon terbanyak dengan jawaban netral / cukup efektif sebanyak 8 orang atau 22,9%.

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

Sebelum melakukan olah data penelitian, maka seluruh jawaban yang di berikan kepada responden akan di uji terlebih dahulu melalui uji validitas dan uji reliabilitas yang di uji cobakan pada tanggapan pernyataan responden.

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Sebelum dilakukan data maka seluruh jawaban yang diberikan oleh responden di uji dengan uji validitas dan uji reliabilitas yang di uji cobakan pada responden. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi *product moment.* Dengan penelitian ini, uji validitas untuk menghitung data yang akan di hitung dan proses pengujiannya dilakukan dengan menggunakan aplikasi *IBM SPSS23.* Hasil pengujian validitas menggunakan kriteria pengujian untuk uji ini adalah apabila nilai sig >0,05 (alpha), maka tidak valid dan apabila nilai sig <0,05 (alpha) maka valid.

Dalam uji ini data yang digunakan adalah jumlah sampel yaitu 35 responden. Berdasarkan hasil pengolahan data di peroleh hasil uji validitas tiap-tiap pernyataan dari variabel pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.5

Hasil Uji Validitas

Item Pertanyaan	Signifikansi	Alpha (0,05)	Kesimpulan
P1	0,000	0,05	Valid
P2	0,000	0,05	Valid
P3	0,000	0,05	Valid
P4	0,017	0,05	Valid
P5	0,000	0,05	Valid
P6	0,000	0,05	Valid
P7	0,000	0,05	Valid
P8	0,000	0,05	Valid
P9	0,000	0,05	Valid
P10	0,000	0,05	Valid
P11	0,000	0,05	Valid
P12	0,000	0,05	Valid
P13	0,004	0,05	Valid
P14	0,000	0,05	Valid
P15	0,000	0,05	Valid

Sumber : Hasil data diolah tahun, 2021

Berdasarkan tabel 4.5 hasil uji validitas variabel dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai produktivitas kerja karyawan. Hasil yang didapatkan yaitu nilai sig <0,05 (alpha). Dengan demikian seluruh item pernyataan mengenai produktivitas kerja karyawan pada PT. San Esha Arthamas Bandar Lampung dinyatakan valid.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS 23 diperoleh hasil pengujian reliabilitas kuesioner dilakukan dengan menggunakan *Alpha cronbach.* Hasil uji reliabilitas dikonsultasikan dengan daftar nilai r alpha indeks korelasi :

Tabel 4.6

Interpretasi Nilai R Alpha Indeks Korelasi

Nilai Korelasi	**Keterangan**
0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
0,6000 – 0,7999	Tinggi
0,4000 – 0,5999	Sedang
0,2000 – 0,3999	Rendah
0,0000 – 0,1999	Sangat Rendah

Sumber : Suliyanto, 2018

Berdasarkan tabel 4.6 ketentuan reliable diatas, maka dapat dilihat hasil pengujian yang di sebarkan kepada 35 responden dalam penelitian ini diperoleh nilai seperti pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.7

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	**Nilai Alpha Cronbach**	**Keterangan**
Produktivitas Kerja	0,912	Sangat Tinggi

Sumber : Hasil data diolah tahun, 2021

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel 4.7 diatas, nilai *Cronbach Alpha* yang di hasilkan adalah 0.912. berarti nilai koefisien r masuk kedalam rentang 0,8000-1,0000 yang artinya tingkat reliable sangat tinggi.

4.3 Hasil Uji Analisis Data

penelitian ini dilakukan bertujuan untuk menerapkan strategi peningkatan produktivitas kerja karyawan PT. San Esha Arthamas Bandar Lampung. Adapun hasil analisis data tersebut dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.8

Tabulasi Tingkat Produktivitas Kerja Berdasarkan Jawaban Responden

Tingkat Produktivitas Kerja	Jumlah Karyawan	Presentase (%)
Sangat Efektif	16	45,7
Efektif	19	54,3
Netral	0	0,00
Tidak Efektif	0	0,00
Sangat Tidak Efektif	0	0,00
Total	**35**	**100**

Sumber : Hasil data diolah tahun, 2021

Berdasarkan tabel 4.8 diketahui bahwa tingkat produktivitas kerja karyawan pada PT. San Esha Arthamas Bandar Lampung per individual di dominasi dengan hasil Efektif yaitu sebanyak 19 orang atau 54,3% dari total 35 responden. Berikut penulis juga menyajikan data tingkat produktivitas kerja berdasarkan indikator dengan rentang skor sebagai berrikut :

a. Nilai Terkecil Pernyataan = Nilai Terendah x Jumlah Responden = 1 x 35 = 35
b. Nilai Terbesar Pernyataan = Nilai Tertinggi x Jumlah Responden = 5 x 35 = 175

c. Rentang Kategori = $\frac{\text{Nilai Terbesar – Nilai Terkecil}}{\text{Jumlah Kategori}}$

$$= \frac{175 - 35}{5} = 28$$

Tabel 4.9

Interpretasi Range Kelas Berdasarkan Pernyataan

Rentang Skor	Kriteria	Nilai
35 – 63	Sangat Tidak Efektif (STE)	1
64 – 92	Tidak Efektif (TE)	2
93 – 121	Netral (N)	3
122 – 150	Efektif (E)	4
151 – 175	Sangat Efektif (SE)	5

Berdasarkan kriteria pada tabel 4.9 penulis dapat menyajikan tingkat produktivitas kerja berdasarkan indikator sebagai berikut :

Tabel 4.10

Tabulasi Tingkat Produktivitas Kerja Berdasarkan indikator

No	Indikator	Total Skor	Rata-Rata	Keterangan
1	Pendidikan & Pelatihan	460	153,3	Sangat Efektif
2	Ketermpilan	448	149,3	Efektif
3	Efisiensi & Efektivitas	450	150	Efektif
4	Lingkungan Kerja	459	153	Sangat Efektif
5	Sikap	464	154,6	Sangat Efektif

Sumber : Hasil data diolah tahun, 2021

Berdasarkan tabel 4.10 diketahui bahwa dari 5 indikator yang digunakan dapat dinyatakan bahwa nilai rata-rata kriteria sangat efektif produkrivitas kerja karyawan PT. San Esha Arthamas Bandar Lampung sebesar 154,6 pada indikator Sikap dan nilai rata-rata kriteria efektif sebesar 149,3 pada indikator Keterampilan.

Berikut penulis sajikan produktivitas kerja karyawan PT. San Esha Arthamas Bandar Lampung secara keseluruhan :

Tabel 4.11

Tabulasi Tingkat Produktivitas Kerja Karyawan Keseluruhan

Total Nilai Keseluruhan	Tingkat Kepuasan
2.281	Sangat Efektif

Sumber : Hasil data diolah tahun, 2021

Berdasarkan tabel 4.11 diketahui bahwa secara keseluruhan karyawan PT. San Esha Arthamas Bandar Lampung dengan adanya startegi tersebut efektif dalam bekerja yang terindikasi dari total nilai sebesar 2.281 yang berarti bahwa nilai tersebut berada dalam range kelas kumulatif 697 – 825 yang berarti dalam kategori Efektif.

4.4 *Importance Performance Analysis* (IPA)

Metode ini diperlukan untuk menentukan tingkat kesesuaian antara kinerja dan harapan. Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$\text{Tki} = \frac{Xi}{Yi} \times 100\%$$

Dimana :

Tki = Tingkat kesesuain responden.

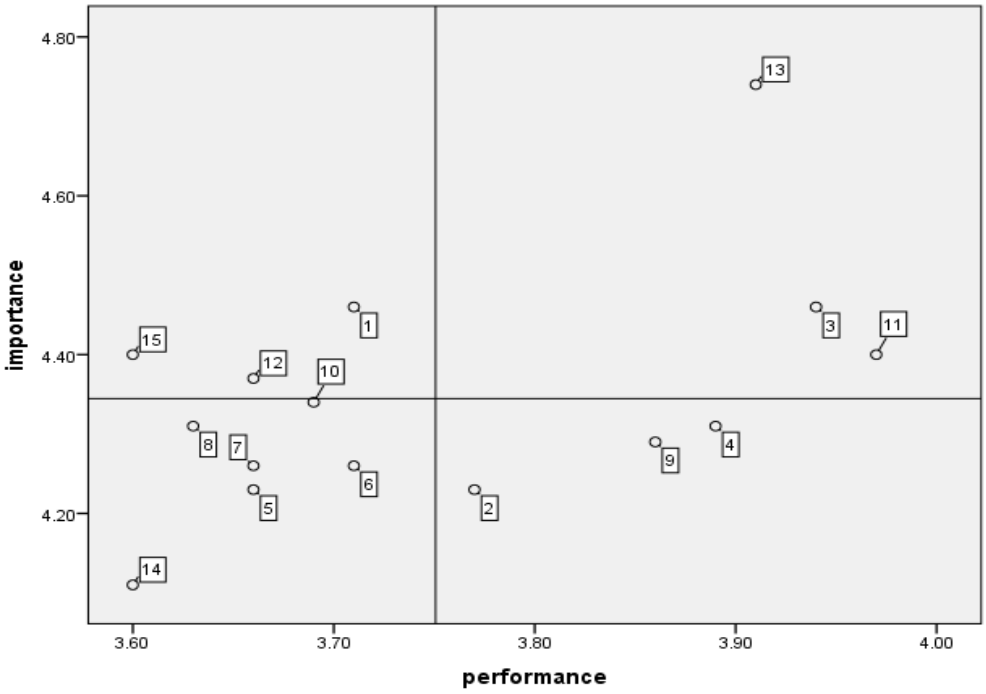
Xi = Skor rata-rata penilaian produktivitas kerja.

Yi = Skor rata-rata penilaian harapan responden.

$$\text{Tki} = \frac{65{,}17}{56{,}26} \times 100\% \qquad = 115{,}94$$

$$\times = \frac{\sum \times \text{i}}{\text{k}} \qquad = \frac{65{,}17}{15} \qquad = 4{,}34$$

$$Y = \frac{\sum \text{Yi}}{\text{k}} \qquad = \frac{56{,}26}{15} \qquad = 3{,}75$$



Gambar 4.1 Analisis IPA

Berdasarkan gambar 4.1 prioritas yang perlu di perbaiki adalah pada kuadran ke 1 yaitu pada item ke 1, 10, 12, 15. Karena pada item tersebut prioritas sangat penting tetapi produktivitas kerja karyawan belum baik. Dengan adanya hal tersebut perusahaan harus lebih meningkatkan produktivitas kerja karyawan agar sesuai dengan harapan yang diinginkan.

4.5 Pembahasan

Karyawan PT. San Esha Arthamas Bandar Lampung secara keseluruhan dengan adanya strategi tersebut yaitu pendidikan & pelatihan, keterampilan, efisiensi & efektivitas, lingkungan kerja, dan sikap, efektif dalam bekerja dengan total nilai sebesar 2.281. Dari 5 indikator masing-masing memiliki penilainnya tersendiri yaitu :

1. Pendidikan & Pelatihan

   Faktor ini termasuk kedalam kategori Sangat Efektif artinya karyawan PT. San Esha Arthamas Bandar Lampung merasakan strategi tersebut sangat membantu para karyawan dalam melakukan pekerjaannya karena dengan adanya pendidikan & pelatihan para karyawan lebih mudah dan mengetahui cara-cara yang lebih praktis dan mengikuti perkembangan zaman saat ini.

   Menurut Manik, S., & Syafrina, N. (2018) Pendidikan adalah suatu upaya mengembangkan potensi manusia, sehingga mempunyai kemampuan untuk mengelola sumber daya alam yang tersedia untuk mewujudkan kesejahteraan masyarakat. Sedangkan Pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performansi pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya.

2. Keterampilan

   Factor keterampilan termasuk kedalam kategori Efektif artinya karyawan merasa keterampilan sangat dibutuhkan untuk menunjukkan kemampuan dengan menggunakan akal, fikiran, ide dan kreatifitas dalam mengerjakan suatu pekerjaan. Dengan adanya keterampilan karyawan PT. San Esha Arthamas Bandar Lampung akan lebih baik bila terus di asah dan di latih untuk menaikkan kemampuan sehingga mudah menguasai bidang keterampilan yang ada didalam perusahaan.

3. Efisiensi & Efektivitas

   Factor ini termasuk kedalam kategori Efektif artinya efisiensi & efektivitas sangat penting bagi setiap karyawan PT. San Esha Arthamas Bandar Lampung untuk mengukur seberapa besar tingkat pencapaian yang telah di lakukan dalam suatu pekerjaan.

   Menurut Rondonuwu, R. H., Tinangon, J. J., & Budiarso, N. (2016) Efisiensi adalah pencapaian output yang maksimum dengan input tertentu atau penggunaan input terendah untuk mencapai output tertentu. Efisiensi merupakan perbandingan output/input yang dikaitkan dengan standar kinerja atau target yang telah ditetapkan. Sedangkan Efektivitas adalah tingkat pencapaian hasil program dengan target yang ditetapkan. Secara sederhana efektivitas merupakan perbandingan outcome dengan output. Efektivitas merupakan hubungan antara output dengan tujuan. Semakin besar kontribusi output terhadap pencapaian tujuan, maka semakin efektif organisasi, program, atau kegiatan.

4. Lingkungan Kerja

   Factor lingkungan kerja termasuk kedalam kategori Sangat Efektif artinya karyawan akan merasa tenang dan nyaman apabila lingkungan kerja terjamin keamanan nya dan juga saling toleransi dan pengertian terhadap sesama karyawan.

   Menurut Siagian, T. S., & Khair, H. (2018) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pegawai yang dapat mempengaruhi diri pegawai dalam menjalankan tugas yang dibebankan oleh perusahaan. Namun secara umum pengertian lingkungan kerja merupakan kondisi dan suasana dimana para pegawai tersebut melaksanakan tugas dan pekerjaannya dengan maksimal.

5. Sikap

   Factor ini termasuk kedalam kategori Sangat Efektif. Hal ini dapat dilihat bahwa karyawan PT. San Esha Arthamas Bandar Lampung sangat memperhatikan sikap baik yang harus ditanamkan dalam diri para karyawan, hal ini juga dapat dilihat juga pada hasil jawaban 35 responden pada setiap pernyataan yaitu pada tabel berikut :

Tabel 4.12

Tingkat Produktivitas Berdasarkan sikap

No	Pernyataan Indikator Sikap	Total Skor	Rata-rata Jawaban
1	Mempunyai sikap diri yang baik apakah penting bagi setiap karyawan?	166	4,74
2	Apakah dengan adanya sikap yang baik karyawan dapat bekerja dengan efektif?	144	4,11
3	Apakah sikap sangat efektif untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan?	154	4,40

Sumber : Hasil data diolah tahun, 2021

Pada tabel 4.12 dapat diketahui bahwa jawaban responden termasuk kedalam kriteria Sangat Efektif. Yang berarti karyawan PT. San Esha Arthamas Bandar Lampung menganggap bahwa sikap sangat penting dalam melakukan suatu pekerjaan.

Menurut Rosmiati, R., Junias, D. T. S., & Munawar, M. (2015) Sikap merupakan kesiapan mental atau emosional dalam beberapa jenis tindakan pada sesuatu yang tepat. Selain itu dapat diartikan sebagai sesuatu yang dipelajari dan bagaimana individu bereaksi terhadap situasi dan menentukan apa yang dicari dalam kehidupan.

Pemaparan diatas dapat di simpulkan bahwa hasil penelitian yang penliti lakukan yaitu Strategi Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. San Esha Arthamas Bandar Lampung dengan menggunakan 5 indikator yaitu pelatihan & pendidikan, keterampilan, efisiensi & efektivitas, lingkungan kerja dan sikap. Kelima indikator tersebut sangat efektif untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan tetapi diantara kelima indikator tersebut yang paling dominan adalah indiator ke 5 yaitu “sikap” karena skor yang didapatkan paling tinggi dari indikator yang lain yaitu dengan total skor 464 dan rata-rata nilai 154,6.

BAB V
SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat di simpulkan bahwa :

1. Karyawan PT. San Esha Arthamas Bandar lampung secara keseluruhan dengan adanya strategi tersebut efektif dalam bekerja.
2. Faktor teringgi dalam peningkatan produktivitas kerja yang dirasakan karyawan adalah faktor sikap yaitu mempunyai sikap diri yang baik penting bagi setiap karyawan.
3. Faktor cukup / netral dalam peningkatan produktivitas kerja yang dirasakan karyawan adalah faktor keterampilan yaitu dengan adanya keterampilan karyawan dapat bekerja secara efektif dengan keahlian yang dimiliki.

5.2 Saran

5.2.1 Saran untuk PT. San Esha Arthamas Bandar Lampung

Berdasarkan hasil penelitian maka penulis menyarankan kepada PT. San Esha Arthamas Bandar Lampung untuk mengkaji kembali faktor yang belum efektif dalam melakukan pekerjaan. Tujuannya agar karyawan dapat bekerja dengan baik sesuai dengan yang diinginkan, hal itu juga dapat membuat kinerja karyawan semakin meningkat.

5.2.2 Saran untuk penelitian dimasa yang akan datang

Diharapkan dan disarankan bagi peneliti dimasa yang akan datang, agar dapat mengembangkan penelitian serta menambah kekurangan-kekurangan yang ada pada penelitian ini. Diharapkan juga penelitian yang akan datang dapat menggunakan sampel dengan jumlah lebih banyak dan subjek yang berbeda dari penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

Alimuddin Ibriati Kartika. (2012). Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Telkom Indonesia, Tbk Cabang Makassar. *Unhas. ac. id*.

Ashary Luckman. (2020). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Produktivitas Karyawan Industri Kuliner Di Kabupaten Jember. Growth, 17(2), 32-51.

Budiasih Yanti. (2012). Struktur organisasi, desain kerja, budaya organisasi dan pengaruhnya terhadap produktivitas karyawan studi kasus pada PT. XX di Jakarta. *Liquidity*, *1*(2), 99-1.

Darmawan Deni. (2019*). Metode Penelitian Kuantitatif* . Bandung : PT Remaja Rosdakarya.

http://etheses.uinmalang.ac.id/1839/5/08410052_Bab_2.pdf,(ONLINE),(diakses 19November2020)

https://www.produksielektronik.com/pengertian-produktivitas-kerja-cara-menghitung-produktivitas/,(ONLINE),(diakses22November2020)

Kardiyono Marimin, Indastri Nastiti Siswi, Yuliasih Indah, & Pramuhadi Gatot. (2018). Strategi Peningkatan Produktivitas Dan Kualitas Kedelai Lokal Dengan Pendekatan Produktivitas Hijau. Journal Of Agroindustrial Technology, 28(3).

Lengkong Febrio, Lengkong Victor PK, & Taroreh Rita N. (2019). Pengaruh Keterampilan, Pengalaman dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Tri Mustika Cocominaesa (Minahasa Selatan). *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, *7*(1).

Manik Sudarmin, & Syafrina Nova. (2018). Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada bank danamon simpan pinjam. *Maqdis: Jurnal Kajian Ekonomi Islam*, *3*(1), 49-60.

Mansyur Ahmad Yasser. (2014). Peningkatan produktivitas kerja dengan model kepemimpinan profetik. JIP (Jurnal Intervensi Psikologi), 6(2), 213-224.

Meliala Andi Suranta, Matondang Nazaruddin, & Sari Rahmi M. (2016). Strategi peningkatan daya saing usaha kecil dan menengah (UKM) berbasis Kaizen. *Jurnal Optimasi Sistem Industri*, *13*(2), 641-664.

Mulyadi Hari. (2010). Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Galamedia Bandung Perkasa. *Manajerial: Jurnal Manajemen dan Sistem Informasi*, *9*(2), 97-111.

Nurhayati Emmy. (2018). Strategi Peningkatan Produktivitas Untuk Mencapai Target Produktivitas Dan Efisiensi Perusahaan. *Industrial Engineering Journal Of The University Of Sarjanawiyata Tamansiswa*, *2*(1).

Purwanto, Suharyadi. (2016) *Statistika Untuk Ekonomi Dan Keuangan Modern.* Jakarta: Salemba Empat.

Rizal Samsul, Iqbal Muhammad & Handayani Desi. (2020). Strategi Peningkatan Produktivitas Karyawan Pada Pt Perkebunan Nusantara Xiv (Pabrik Gula Takalar). *Jurnal Ekonomi Balance*, *16*(1), 68-83.

Rizal Samsul, Iqbal Muhammad, & Handayani Desi. (2020). Strategi Peningkatan Produktivitas Karyawan Pada Pt Perkebunan Nusantara Xiv (Pabrik Gula Takalar). *Jurnal Ekonomi Balance*, *16*(1), 68-83.

Rondonuwu Ritno H, Tinangon Jantje J, & Budiarso Novi. (2016). Analisis efisiensi dan efektivitas pengelolaan keuangan daerah pada Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Minahasa. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, *3*(4).

Rosmiati Rosmiati, Junias Donny Teguh Santoso, & Munawar Munawar. (2015). Sikap, motivasi, dan minat berwirausaha mahasiswa. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, *17*(1), 21-30.

Saragih Jef Rudiantho. (2020). Strategi Peningkatan Produktivitas Kopi Robusta Di Desa Sigodang Barat Kecamatan Panei Kabupaten Simalungun Provinsi Sumatera Utara. *Agroland: Jurnal Ilmu-ilmu Pertanian*, *27*(2), 108-117.

Siagian Tomy Sun, & Khair Hazmanan. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, *1*(1), 59-70.

Sudaryono. (2019). *Metodologi Penelitian*. Depok: PT Raja Grafindo.

Suliyanto. (2018). *Metode Penelitian Bisnis Untuk Skripsi, Tesis, Disertasi.* Andi offset.

Susanti S. (2018). *Produktivitas Kerja Karyawan Di Rumah Sakit Urip Sumoharjo Bandar Lampung* (Doctoral Dissertation, Iib Darmajaya).

Syarif Abdul Azis, Sinulingga Sukaria, & Nazaruddin Nazaruddin. (2018). Penentuan Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja di PT. Intan Suar Kartika dan Rancangan Strategi Perbaikan. *Jurnal Teknovasi: Jurnal Teknik dan Inovasi*, *1*(2), 8-14.

Wibasuri Anggalia. (2013). Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Indosat Tbk Cabang Bandar Lampung. Gema: Jurnal Gentiaras Manajemen Dan Akuntansi, 5(2), 173-183.

Yuhwaningsih Dehfi. (2019). Analsis Strategi Peningkatan Produktivitas Yang Ditinjau Dari Faktor Internal Dan Eksternal Karyawan. *Revitalisasi Manajemen Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) Di Era Revolusi Industri 4.0*.

Zakaria Yuni Arifin, & Herawati Jajuk. (2021). Strategi Peningkatan Produktivitas Kerja Dengan Kompetensi Dan Kompensasi Melalui Motivasi Intrinsik Sebagai Variabel Intervenig Pada Pegawai Bumdes Panggung Lestari, Panggungharjo, Sewon, Bantul. *Jbe (Jurnal Bingkai Ekonomi)*, *6*(1), 25-36.

LAMPIRAN

Lampiran 1

KUESIONER PENELITIAN

STRATEGI PENINGKATAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. SAN ESHA ARTHAMAS BANDAR LAMPUNG

PENGANTAR

Saya dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Institut Informatika Dan Bisnis Darmajaya sedang mengadakan penelitian tentang Strategi Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. San Esha Arthamas Bandar lampung

Demi tercapainya tujuan penelitian ini, maka saya selaku penulis mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi angket atau daftar pernyataan yang telah disediakan berikut sesuai dengan keadaan yang sebenarnya, karena dalam hal ini jawaban anda:

- Dijamin kerahasiaannya.
- Tidak ada kaitannya dengan karier Bapak/Ibu/Saudara/i.
- Tidak berhubungan dengan Parpol (partai politik) manapun.
- Semata-mata hanya untuk ilmu pengetahuan.

Atas kesediaan Bapak/Ibu untuk meluangkan waktunya mengisi kuesioner ini, saya selaku penulis mengucapkan terima kasih.

Hormat Saya

M Khoirul Faka

1712110410

DATA RESPONDEN

Kepada Yth. Bapak/Ibu untuk mejawab seluruh penyataan yang ada dengan jujur dan sesui dengan keadaan yang sebenarnya.

A. Identitas Responden

1. Nama :.....
2. Jenis kelamin : ☐ Laki-laki ☐ Perempuan
3. Usia : ☐ < 20 Tahun
   ☐ 20-26 Tahun
   ☐ 27-33 Tahun
   ☐ 34-40 Tahun
   ☐ 41-50 Tahun
4. Pendidikan terakhir : ☐ SMP
   ☐ SMA/SMK
   ☐ Diploma
   ☐ Sarjana
   ☐ Lainnya

B. Petunjuk Pengisian

1. Jawablah pertanyaan ini dengan jujur dan benar.
2. Bacalah terlebih dahulu pertanyaan dengan cermat sebelum anda memulai untuk menjawabnya.
3. Pilihlah salah satu jawaban yang tersedia dengan member tanda checklist (√) pada salah satu jawaban yang anda anggap paling benar.
   - Sangat Efektif (SE) : 5
   - Efektif (E) : 4
   - Netral (N) : 3
   - Tidak Efektif (TE) : 2
   - Sangat Tidak Efektif (STE) : 1

DAFTAR PERTANYAAN

a. Pendidikan & Pelatihan

No	Pendidikan & Pelatihan	Alternatif Jawaban				
		STE	TE	N	E	SE
		1	2	3	4	5
1	Apakah dengan adanya pendidikan & pelatihan, karyawan lebih mudah menerapkannya dalam pekerjaan?					
2	Apakah pendidikan & pelatihan sangat efektif untuk mengurangi kesalahan dalam bekerja?					
3	Apakah pendidikan & pelatihan sangat efektif untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan?					

b. Keterampilan

No	Keterampilan	Alternatif Jawaban				
		STE	TE	N	E	SE
		1	2	3	4	5
1	Apakah keterampilan harus di miliki oleh setiap orang?					
2	Dengan adanya keterampilan, apakah karyawan dapat bekerja secara efektif dengan keahlian yang di miliki?					
3	Apakah keterampilan sangat efektif untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan?					

c. Efisiensi & Efektivitas

No	Efisiensi & Efektivitas	Alternatif Jawaban				
		STE	TE	N	E	SE
		1	2	3	4	5
1	Efisiensi & Efektivitas apakah penting dalam bekerja bagi setiap karyawan?					
2	Apakah efisiensi & efektivitas harus di lakukan dalam setiap pekerjaan?					
3	Apakah efisiensi & efektivitas dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan?					

d. Lingkungan Kerja

No	Lingkungan Kerja	Alternatif Jawaban				
		STE	TE	N	E	SE
		1	2	3	4	5
1	Apakah lingkungan kerja yang baik dapat memudahkan pekerjaan untuk setiap karyawan?					
2	Dengan lingkungan yang baik, apakah karyawan akan merasa lebih nyaman dan aman dalam bekerja?					
3	Apakah lingkungan kerja sangat efektif untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan?					

e. Sikap

No	Sikap	Alternatif Jawaban				
		STE	TE	N	E	SE
		1	2	3	4	5
1	Mempunyai sikap diri yang baik apakah penting bagi setiap karyawan?					
2	Apakah dengan adanya sikap yang baik karyawan dapat bekerja dengan efektif?					
3	Apakah sikap sangat efektif untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan?					

Lampiran 2

Hasil Jawaban Kuesioner

ITEM1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	2	5.7	5.7	5.7
	Efektif	15	42.9	42.9	48.6
	Sangat Efektif	18	51.4	51.4	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

ITEM2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	5	14.3	14.3	14.3
	Efektif	17	48.6	48.6	62.9
	Sangat Efektif	13	37.1	37.1	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

ITEM3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	2	5.7	5.7	5.7
	Efektif	15	42.9	42.9	48.6
	Sangat Efektif	18	51.4	51.4	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

ITEM4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	3	8.6	8.6	8.6
	Efektif	18	51.4	51.4	60.0
	Sangat Efektif	14	40.0	40.0	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

ITEM5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	8	22.9	22.9	22.9
	Efektif	11	31.4	31.4	54.3
	Sangat Efektif	16	45.7	45.7	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

ITEM6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	4	11.4	11.4	11.4
	Efektif	18	51.4	51.4	62.9
	Sangat Efektif	13	37.1	37.1	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

ITEM7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	4	11.4	11.4	11.4
	Efektif	18	51.4	51.4	62.9
	Sangat Efektif	13	37.1	37.1	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

ITEM8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	4	11.4	11.4	11.4
	Efektif	16	45.7	45.7	57.1
	Sangat Efektif	15	42.9	42.9	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

ITEM9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	4	11.4	11.4	11.4
	Efektif	17	48.6	48.6	60.0
	Sangat Efektif	14	40.0	40.0	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

ITEM10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	2	5.7	5.7	5.7
	Efektif	19	54.3	54.3	60.0
	Sangat Efektif	14	40.0	40.0	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

ITEM11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	5	14.3	14.3	14.3
	Efektif	11	31.4	31.4	45.7
	Sangat Efektif	19	54.3	54.3	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

ITEM12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	2	5.7	5.7	5.7
	Efektif	18	51.4	51.4	57.1
	Sangat Efektif	15	42.9	42.9	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

ITEM13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	1	2.9	2.9	2.9
	Efektif	7	20.0	20.0	22.9
	Sangat Efektif	27	77.1	77.1	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

ITEM14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	7	20.0	20.0	20.0
	Efektif	17	48.6	48.6	68.6
	Sangat Efektif	11	31.4	31.4	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

ITEM15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Efektif	21	60.0	60.0	60.0
	Sangat Efektif	14	40.0	40.0	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Lampiran 3

Hasil Karakteristik Responden

JenisKelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	21	60.0	60.0	60.0
	Perempuan	14	40.0	40.0	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-26	23	65.7	65.7	65.7
	27-33	8	22.9	22.9	88.6
	34-40	4	11.4	11.4	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	17	48.6	48.6	48.6
	Diploma	6	17.1	17.1	65.7
	S1	12	34.3	34.3	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Lampiran 4

Deskripsi Jawaban Responden

No Responden	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	Total
1	5	4	5	5	5	5	4	3	4	4	5	4	5	3	4	65
2	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	73
3	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	67
4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	68
5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	67
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
7	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	74
8	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	59
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	4	71
10	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	67
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
12	4	4	4	3	4	4	4	4	3	5	5	4	5	4	4	61
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
14	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	69
15	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	74
16	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	65
17	5	3	4	4	4	4	4	5	3	5	5	4	5	4	4	63
18	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	5	64
19	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	65
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
21	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	73
22	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	61
23	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	4	4	58
24	4	4	4	5	4	3	4	3	4	5	4	4	5	3	4	60
25	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	56
26	4	4	3	4	3	4	5	4	5	4	3	5	4	4	4	60
27	4	4	3	4	5	4	3	4	4	4	4	4	5	4	5	61
28	4	4	4	4	3	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	62
29	3	4	5	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59
30	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	56
31	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	5	4	4	57
32	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	5	55
33	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	5	3	4	55
34	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	68
35	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	68

Lampiran 6

Hasil Uji Reliabilitas

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	35	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	35	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.912	15

Lampiran 7

Hasil Perhitungan Data Tingkat Produktivitas Kerja

No	Indikator	Skor P1	Skor P2	Skor P3	Total Skor	Rata-Rata	Kategori Rentang Skor	Nilai	Ketereangan
1	Pendidikan & Pelatihan	156	148	156	460	153,3	151-175	5	Sangat Efektif
2	Keterampilan	151	148	149	448	149,3	122-150	4	Efektif
3	Efisiensi & Efektivitas	149	151	150	450	150	122-150	4	Efektif
4	Lingkungan Kerja	152	154	153	459	153	151-175	5	Sangat Efektif
5	Sikap	166	144	154	464	154,6	151-175	5	Sangat Efektif
	Total Keseluruhan				**2.281**		**697-825**	**4**	**Efektif**

Lampiran 8

Hasil Uji Statistika Deskriptif Berdasarkan Pernyataan

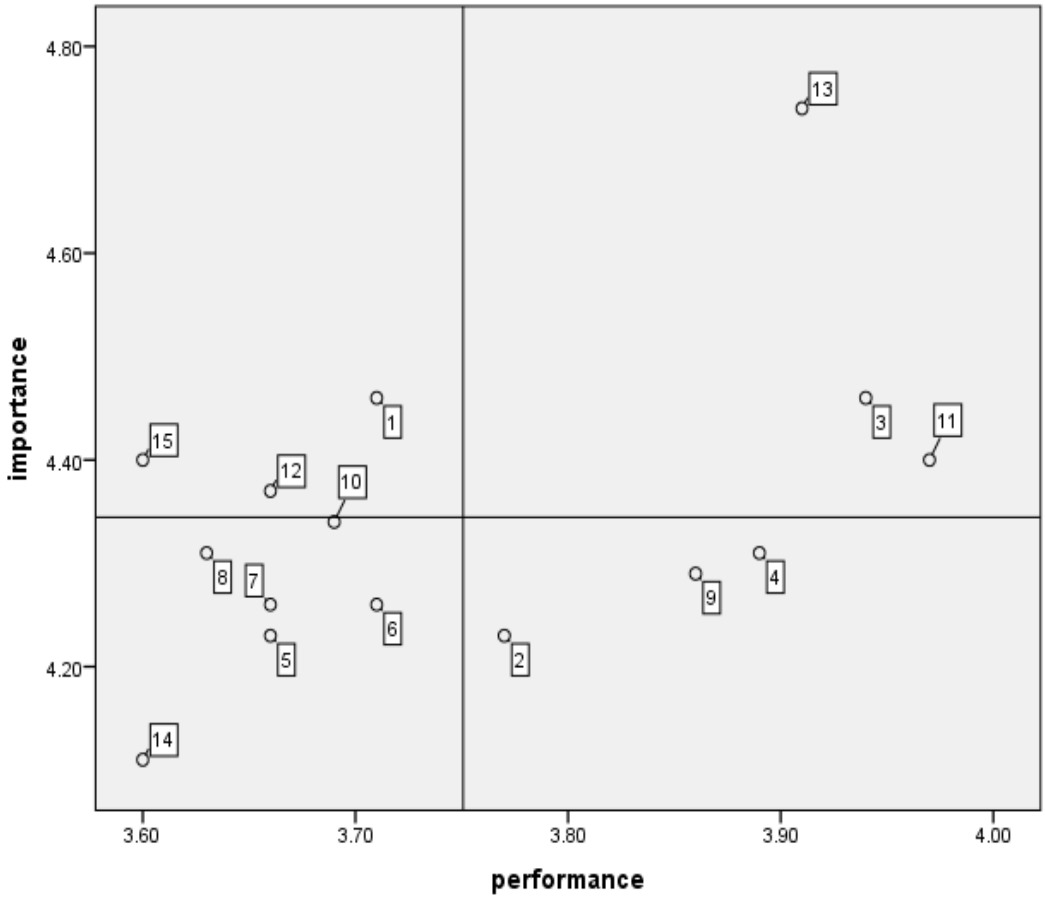
Descriptive Statistics

	N	Range	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation
ITEM1	35	2	3	5	156	4.46	.611
ITEM2	35	2	3	5	148	4.23	.690
ITEM3	35	2	3	5	156	4.46	.611
ITEM4	35	2	3	5	151	4.31	.631
ITEM5	35	2	3	5	148	4.23	.808
ITEM6	35	2	3	5	149	4.26	.657
ITEM7	35	2	3	5	149	4.26	.657
ITEM8	35	2	3	5	151	4.31	.676
ITEM9	35	2	3	5	150	4.29	.667
ITEM10	35	2	3	5	152	4.34	.591
ITEM11	35	2	3	5	154	4.40	.736
ITEM12	35	2	3	5	153	4.37	.598
ITEM13	35	2	3	5	166	4.74	.505
ITEM14	35	2	3	5	144	4.11	.718
ITEM15	35	1	4	5	154	4.40	.497
Valid N (listwise)	35						

Descriptive Statistics

	N	Range	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation
ITEM1	35	2	3	5	130	3.71	.667
ITEM2	35	2	3	5	132	3.77	.770
ITEM3	35	2	3	5	138	3.94	.765
ITEM4	35	2	3	5	136	3.89	.631
ITEM5	35	2	3	5	128	3.66	.639
ITEM6	35	2	3	5	130	3.71	.750
ITEM7	35	2	3	5	128	3.66	.639
ITEM8	35	2	3	5	127	3.63	.646
ITEM9	35	2	3	5	135	3.86	.692
ITEM10	35	2	3	5	129	3.69	.631
ITEM11	35	2	3	5	139	3.97	.785
ITEM12	35	2	3	5	128	3.66	.725
ITEM13	35	2	3	5	137	3.91	.702
ITEM14	35	2	3	5	126	3.60	.604
ITEM15	35	2	3	5	126	3.60	.604
Valid N (listwise)	35						

Lampiran 9 ***Importance Performance Analysis*** **(IPA)**



Lampiran 10

Hasil Uji Statistika Deskriptif Berdasarkan Responden

Descriptive Statistics

	N	Range	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation
responden1	15	2	3	5	65	4.33	.724
responden2	15	2	3	5	73	4.87	.516
responden3	15	1	4	5	67	4.47	.516
responden4	15	1	4	5	68	4.53	.516
responden5	15	1	4	5	67	4.47	.516
responden6	15	0	5	5	75	5.00	.000
responden7	15	1	4	5	74	4.93	.258
responden8	15	2	3	5	59	3.93	.704
responden9	15	2	3	5	71	4.73	.594
responden10	15	1	4	5	67	4.47	.516
responden11	15	0	5	5	75	5.00	.000
responden12	15	2	3	5	61	4.07	.594
responden13	15	0	5	5	75	5.00	.000
responden14	15	1	4	5	69	4.60	.507
responden15	15	1	4	5	74	4.93	.258
responden16	15	1	4	5	65	4.33	.488
responden17	15	2	3	5	63	4.20	.676
responden18	15	2	3	5	64	4.27	.594
responden19	15	1	4	5	65	4.33	.488
responden20	15	0	5	5	75	5.00	.000
responden21	15	1	4	5	73	4.87	.352
responden22	15	2	3	5	61	4.07	.458
responden23	15	2	3	5	58	3.87	.516
responden24	15	2	3	5	60	4.00	.655
responden25	15	1	3	4	56	3.73	.458
responden26	15	2	3	5	60	4.00	.655
responden27	15	2	3	5	61	4.07	.594
responden28	15	2	3	5	62	4.13	.516
responden29	15	2	3	5	59	3.93	.594
responden30	15	1	3	4	56	3.73	.458
responden31	15	2	3	5	57	3.80	.561
responden32	15	2	3	5	55	3.67	.617
responden33	15	2	3	5	55	3.67	.617
responden34	15	1	4	5	68	4.53	.516
responden35	15	1	4	5	68	4.53	.516
Valid N (listwise)	15						

Lampiran 11

Jawaban Analisis IPA

Performance	Importance
3.71	4.46
3.77	4.23
3.94	4.46
3.89	4.31
3.66	4.23
3.71	4.26
3.66	4.26
3.63	4.31
3.86	4.29
3.69	4.34
3.97	4.40
3.66	4.37
3.91	4.74
3.60	4.11
3.60	4.40
56,26	**65,17**

Lampiran 12

R Tabel

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084

17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	**0.3338**	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007

39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079

61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527

83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
89	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
90	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375
91	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659	0.3358
92	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645	0.3341
93	0.1698	0.2017	0.2384	0.2631	0.3323
94	0.1689	0.2006	0.2371	0.2617	0.3307
95	0.1680	0.1996	0.2359	0.2604	0.3290
96	0.1671	0.1986	0.2347	0.2591	0.3274
97	0.1663	0.1975	0.2335	0.2578	0.3258
98	0.1654	0.1966	0.2324	0.2565	0.3242
99	0.1646	0.1956	0.2312	0.2552	0.3226
100	0.1638	0.1946	0.2301	0.2540	0.3211