

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan juga analisis dan penjabaran dari Bab IV penulis menyimpulkan bahwa Pengaruh Manajemen Kinerja, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan PT Satyamitra Kemas Lestari), berikut kesimpulan yang dapat ditarik oleh penulis:

1. Pengaruh Manajemen Kinerja Terhadap Produktivitas Karyawan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan maka hasil yang diperoleh pengaruh manajemen kinerja (X1) terhadap produktivitas karyawan (Y) adalah sebesar 28,3%. Sedangkan sisanya 71,7% ($100\% - 28,3\% = 71,7\%$) dipengaruhi oleh faktor-faktor lain, seperti gaya kepemimpinan, motivasi kerja, program pelatihan dan pengembangan keterampilan, pembagian beban kerja yang seimbang. Untuk memperkuat pernyataan ini bisa dibuktikan dengan nilai uji hipotesis dimana nilai ini lebih kecil dari 0,1. Nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} yaitu sebesar $6,224 > 1,66088$, dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,1$ Artinya H_a diterima dan H_o ditolak, di mana terdapat pengaruh manajemen kinerja terhadap produktivitas karyawan pada PT Satyamitra Kemas Lestari.

2. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Karyawan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan maka hasil yang diperoleh pengaruh budaya organisasi (X2) terhadap produktivitas

karyawan (Y) adalah sebesar 46,3%. Sedangkan sisanya 53,7% ($100\% - 46,3\% = 53,7\%$) dipengaruhi oleh faktor-faktor lain, seperti lingkungan kerja, hubungan industrial yang harmonis. Hal ini dapat diperkuat dengan nilai uji hipotesis dimana nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} yaitu $9,187 > 1,66088$, dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,1$. Artinya H_a diterima dan H_o ditolak, di mana terdapat pengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT Satyamitra Kemas Lestari.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan maka hasil diperoleh pengaruh kepuasan kerja (X3) terhadap produktivitas karyawan (Y) adalah sebesar 38,6%. Sedangkan sisanya 61,4% ($100\% - 38,6\% = 61,4\%$) dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar, seperti fasilitas kerja, dukungan dari pimpinan. Hal ini dapat diperkuat dengan nilai uji hipotesis dimana nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} yaitu sebesar $7,850 > t_{tabel} 1,66088$, dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,1$ Artinya H_a diterima dan H_o ditolak, di mana terdapat pengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT Satyamitra Kemas Lestari.

4. Pengaruh Manajemen Kinerja, Budaya Organisasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan maka hasil yang diperoleh dari pengaruh manajemen kinerja (X1), budaya organisasi (X2), kepuasan kerja (X3) terhadap produktivitas karyawan (Y) adalah sebesar 51,1%. Sedangkan sisanya 48,9% ($100\% - 51,1\% = 48,9\%$)

dipengaruhi oleh faktor-faktor lain, seperti keamanan dan keselamatan kerja, stabilitas pekerjaan, disiplin kerja. Hal ini dapat diperkuat dengan nilai uji F (secara simultan) dimana didapat dari hasil nilai F_{hitung} lebih besar dari nilai F_{tabel} yaitu sebesar $35,484 > 2,14$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Yang artinya terdapat pengaruh secara simultan antara variabel manajemen kinerja (X1), budaya organisasi (X2), kepuasan kerja (X3) terhadap produktivitas karyawan (Y).

B. Implikasi

1. Implikasi Teoritis

- a. Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa manajemen kinerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan mendukung teori-teori yang menyatakan bahwa pengelolaan kinerja yang efektif dapat meningkatkan kinerja individu dan organisasi.
- b. Budaya organisasi yang kuat terbukti memberikan pengaruh paling besar di antara variabel lainnya, yakni sebesar 46,3%. Hal ini mendukung pemikiran Schein (2016) yang menyatakan bahwa budaya merupakan buah pemikiran yang berawal dari proses telaah kepentingan organisasi atas tujuan yang hendak dicapai, sehingga melahirkan standar bersikap dan berperilaku dalam bekerja. Dengan demikian, hasil penelitian ini memperkuat pandangan bahwa budaya organisasi yang terbentuk secara konsisten mampu mendorong produktivitas karyawan melalui pembentukan nilai, norma, dan kebiasaan kerja yang sesuai dengan visi perusahaan.

- c. Temuan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan memberikan bukti bahwa perasaan puas terhadap pekerjaan baik dari sisi lingkungan kerja, hubungan dengan atasan dan rekan kerja, maupun penghargaan yang diterima mampu meningkatkan semangat dan efektivitas kerja. Penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja tetap menjadi salah satu faktor penting yang memengaruhi produktivitas, sehingga relevan untuk terus dijadikan fokus dalam pengembangan manajemen sumber daya manusia.
- d. Secara teoritis bahwa ketiga variabel independen secara simultan mempengaruhi produktivitas karyawan sebesar 51,1%. Hal ini menunjukkan bahwa dalam kerangka manajemen sumber daya manusia produktivitas ditentukan oleh aspek manajerial, budaya perusahaan, dan kesejahteraan karyawan.

2. Implikasi Manajerial

Hasil penelitian ini dapat menjadi gambaran bahwa manajemen kinerja, budaya organisasi, dan kepuasan kerja memiliki peran penting untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memfokuskan perhatian pada penguatan manajemen kinerja, penanaman budaya kerja yang positif, serta peningkatan kepuasan kerja agar produktivitas karyawan dapat terus ditingkatkan secara berkelanjutan.

3. Implikasi Metodologi Penelitian

Dalam penelitian yang telah dilakukan, penulis menggunakan sampel sebanyak 100 responden pada karyawan PT Satyamitra Kemas Lestari, dengan kuesioner variabel Manajemen Kinerja (X1), Budaya Organisasi (X2), dan Kepuasan Kerja (X3) terhadap Produktivitas Karyawan (Y) meliputi 40 pernyataan yang setiap variabel ada 10 pernyataan. Dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif, uji koefisien determinasi, uji T secara parsial, dan uji F secara simultan dengan menggunakan pengolahan data SPSS versi 25.

C. Saran

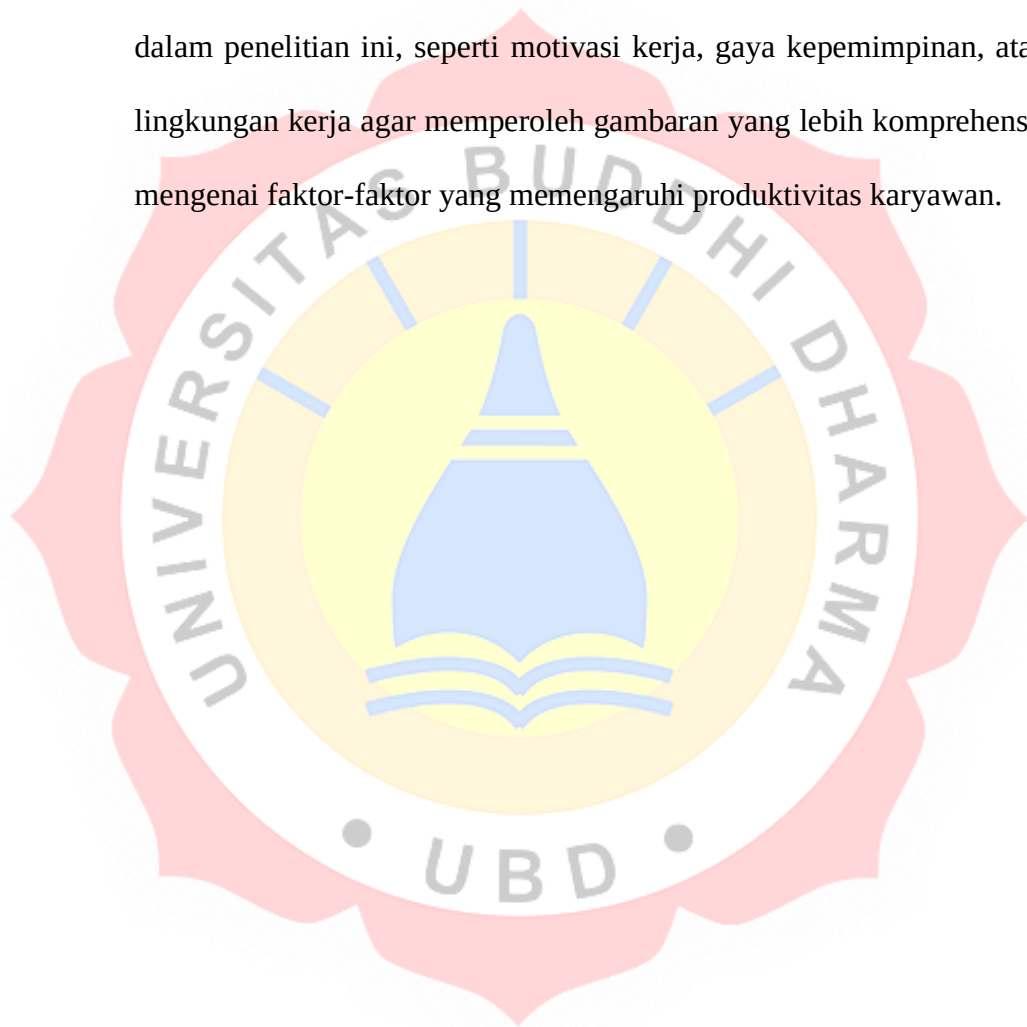
Dari hasil penelitian tersebut, dapat diperuntukkan bagi peneliti selanjutnya, sebagai sumber referensi guna mengkaji penelitian menjadi lebih baik. Oleh karena itu, penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Berdasarkan hasil penelitian, disarankan agar pihak perusahaan selalu meningkatkan efektivitas manajemen kinerja melalui sistem evaluasi yang terstruktur dan transparan. Selain itu, perlu memperkuat budaya organisasi yang positif, memperhatikan aspek-aspek yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, seperti kesejahteraan, kenyamanan lingkungan kerja, dan penghargaan terhadap kinerja. Dengan memperhatikan ketiga aspek tersebut diharapkan produktivitas karyawan dapat terus ditingkatkan secara optimal dan berkelanjutan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk memperluas objek penelitian pada perusahaan atau sektor industri yang berbeda guna memperoleh hasil yang lebih beragam dan dapat dibandingkan. Selain itu, peneliti juga dapat menambahkan variabel lain yang belum dikaji dalam penelitian ini, seperti motivasi kerja, gaya kepemimpinan, atau lingkungan kerja agar memperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas karyawan.



DAFTAR PUSTAKA

- Amelia, A., Ardani Manurung, K., & Daffa Baihaqi Purnomo, M. (n.d.). *Mimbar Kampius: Jurnal Pendidikan dan Agama Islam Peranan Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Organisasi*.
<https://doi.org/10.17467/mk.v21i2.935>
- Andita Niken Anggraeni, Yaqub Cikusin, H. (2021). Pengaruh Penerapan Manajemen Kinerja Terhadap Produktivitas Pegawai. In *Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Administrasi Negara* (Vol. 5, Issue 1).
- Andy Andoyo. (2021). *Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja Serta Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Surya Utama Fibertek*. 1(1).
- Andy, & Ida Ayu Made Sintya Dwi S. (2019). *Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Direktorat Jenderal Bimbingan Masyarakat Hindu Kementerian Agama Republik Indonesia*.
- Anto Gunawan, & Sutrisna. (2022). *Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan* (Vol. 1, Issue 2).
- A.Siroj, R., Afgani, W., Fatimah, Septaria, D., Zahira, G., & Salsabila5. (2024). Metode Penelitian Kuantitatif Pendekatan Ilmiah untuk Analisis Data. *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran*, 7(3), 1861–1864.
- Dari, W., Hamdani, R., & Marpaung, A. P. (2021). Faktor Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Karyawan: Sebuah Studi Kasus. *Prosiding Seminar Nasional Perbanas Institute, Sinambela*, 289–294.
- Dede Herika Martini, Cepi Triatna, E. R. (2023a). *Analisis Kepuasan Kerja Pegawai Pada Transformasi Balai Besar Guru Penggere Provinsi Jawa Barat*.
- Dede Herika Martini, Cepi Triatna, E. R. (2023b). *Analisis Kepuasan Kerja Pegawai Pada Transformasi Balai Besar Guru Penggere Provinsi Jawa Barat*. <https://ejournal.upi.edu/index.php/jtkp>

- Dewi, T. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sehati Prima Makmur (Warehouse) Tangerang. In *Skripsi*.
- Dr. Adi Suryanto, M. Si., Dr. Agus Sudrajat, MA., & Sri Hadiati WK, SH. , MBA. (2021). *Sistem Manajemen Kinerja*.
<https://www.researchgate.net/publication/367125904>
- Dr. Candra Wijaya, M.Pd., Dr. H. Ojak Manurung, S.Ag., S.H., S.E., M. Pd. (2021). *Produktivitas Kerja* (M. A. Dr. Rahmat Hidayat, Ed.). K E N C A N A.
- Fauzi, A., & Nugroho, R. (2020). *Manajemen Kinerja*. Airlangga University Press.
- Fauzi, A., Sulistianingsih, E., Rahmadanti, K., Hanifah, N. A., Putri, S. M., Nabila, W. T., & Penulis, K. (2022). *Pengaruh Komitmen Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Literatur Review Manajemen Sumber Daya Manusia)*. 3(6). <https://doi.org/10.31933/jemsi.v3i6>
- Fransiskus. (2022). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Ardhana Indonesia. In *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*.
- Ex. Pudjo Wibowo, & Fidelis Wato Tholok. (2019). *Pengaruh Pekerjaan, Promosi, Rekan Kerja, Atasan, Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Studi Kasus Di Pt. Primissima Medari Sleman Yogyakarta*.
- Habudin. (2020). Budaya Organisasi. *Jurnal Literasi Pendidikan Nusantara*, 1(1), 23–32.
- Ilham, A. N. A. A. T. N. F. B. (2023). *Kepuasan Kerja*. UB Press.
- Julien, B., & Tholok, W. (2023). *Pengaruh Lingkungan kerja, Pengalaman kerja, dan Pelatihan Terhadap Kinerja di PT. Creation of Hanmade* (Vol. 3, Issue 1).
- Kenny, & Satrianto, H. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Sinar Surya Baja Profilindo. *Primanomics : Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 17(3), 40.
<https://doi.org/10.31253/pe.v17i3.185>

- Ligia Anjeli Chaniari, & Sutrisna. (2023). *Pengaruh Kesehatan Keselamatan Kerja, Benefit, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT. Hings Subur Makmur* (Vol. 3, Issue 1).
- Lilia, W., Wistian Lombu, J., Napitupulu, P., Krismes Laoly, A., Nainggolan, A., Manajemen SDM, J., Ekonomi, F., & Prima Indonesia, U. (2020). *The Influence Of Transformational Leadership, Organizational Culture, And Job Satisfaction On Employee Productivity At PT. Intertama Trikencana Bersinar Medan* (Vol. 4, Issue 1).
- Lisih, L., & Andy, A. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Avindo Perdana Bahtera Mulia. *Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis*, 1(1). <https://jurnal.buddhidharma.ac.id/index.php/pros/article/view/720>
- Lourens, A., & Wibowo, Fx. P. (2022). Pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT Graha Grafis Indonesia. *Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis*, 2(1), 80–88.
- Mekawati, N. O., Herianto, H., Azmi, F., & Daulay, N. K. (2023). Budaya Organisasi Transdisipliner. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 23(2), 1468. <https://doi.org/10.33087/jiubj.v23i2.3361>
- Melisa Sugesti, A. G. (2024). Strategi Peningkatan Produktivitas Karyawan pada Perusahaan. *ULIL ALBAB : Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 3.
- Merli Marlita, & Fidellis Wato Tholok. (2024). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Kerja PT. Surya. Vol.1, No.1.*
- Michelle, & Fidellis Wato Tholok. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Pimsf Kapuk. *Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis, Vol.4, No.2.*
- Mustafa, P. S. (2023). Tinjauan Literatur Analisis Uji R Berganda dan Uji Lanjut dalam Statistik Inferensial pada Penelitian Pendidikan Jasmani. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(5), 571–593. <https://doi.org/10.5281/zenodo.7758162>
- Novaldi, Y. (2023). *Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Stres Kerja, Dan Perilaku Kerja Terhadap Perubahan Sistem Manajemen Sumber Daya Manusia.*

- Nurdiyah Ayuningsih, & Andy. (2022). Pengaruh Suasana Toko, Promosi, dan Keragaman Produk terhadap Keputusan Pembelian Konsumen pada Mr. DIY Mall Ramayana Cengkareng, Jakarta Barat. In *Prosiding: Ekonomi dan Bisnis* (Vol. 2, Issue 2).
- Nurhaswinda, Egistin, P. D., Rauza, Y. M., Rahma, Ramadhan, R. H., Ramadani, S., & Wahyuni. (2025). Analisis Regresi Linier Sederhana dan Penerapannya. *Jurnal Cahaya Nusantara*, 01(02), 67–78.
- Nurjanah. (2021). Analisis Kepuasan Konsumen dalam Meningkatkan Pelayanan Pada Usaha Laundry Bunda Nurjanah. *Jurnal Mahasiswa*, 1, 117–128.
- Priatna, Dr. H. D. K. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Era 5.0*. Deepublish Publisher.
- Prof. Dr. Lijan Poltak Sinambela, Dr. S. S. (2019). *Manajemen Kinerja Pengelolaan, Pengukuran, Dan Implikasi Kinerja*.
- Pudjo Wibowo, F. X., Sugandha,), Fidellis,), Tholok, W., Program,), Manajemen, S., Buddhi, U., & Tangerang, D. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Kasus di PT Mutiara Nusantara Globalindo). In *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan* (Vol. 20, Issue 3).
- Retnaningtyas, D. W., & Widodo, D. S. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Jasa Marga (PERSERO) TBK JAKARTA. In *JIMEN Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen* (Vol. 2, Issue 2).
- Ridwan Kurniawan, & Sutianingsih. (2024). Studi Empiris Pengaruh Manajemen Kinerja terhadap Produktivitas melalui Kepuasan Karyawan. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(8). <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i8.4384>
- Roflin, E., & Zulvia, F. E. (2021). *Kupas Tuntas Analisis Korelasi* (Moh. Nasrudin, Ed.). PT Nasya Expanding Management.
- Rumawas, W., & Sos, S. (2021). *Manajemen Kinerja*.
- Rusni. (2020a). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Cipta Karya Aceh Di Kabupaten Bireuen. *Jurnal Kebangsaan*, 9.

- Rusni. (2020b). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Cipta Karya Aceh Di Kabupaten Bireuen. *Jurnal Kebangsaan*, 9.
- Satria, R., & Imam, D. C. (2024). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bahtera Adi Jaya Periode 2018-2022. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(7), 5490–5500. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i7.3020>
- Selly, & Sutrisna. (2022). *Pengaruh Suasana Toko, Kesadaran Merek Dan Pembayaran Digital Terhadap Keputusan Pembelian (Studi Pada PT. Cara Loe Buat Kopi “Kopi Clbk”)*. 1(2).
- Siti Rohimah, Y. H. S. H. S. (2024). *Studi Deskriptif Persepsi Mahasiswa Pada Pembelajaran Tatap Muka Pasca Pembelajaran Daring (Survei terhadap Mahasiswa Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Siliwangi Angkatan 2021)*.
- Stefhani Novianty Wijaya, & Sutrisna. (2022). *Pengaruh Beban Kerja, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan di PT. Mayora Indah Tbk (Div. HRD)*. <https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/pros>
- Steven Agus Saputra, & Andy. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Multikarya Indosatya. *Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis*, 3. <https://jurnal.ubd.ac.id/indel>
- Suriani, N., Risnita, & Jailani, M. S. (2023). Konsep Populasi dan Sampling Serta Pemilihan Partisipan Ditinjau Dari Penelitian Ilmiah Pendidikan. *Jurnal IHSAN: Jurnal Pendidikan Islam*, 1(2), 24–36. <https://doi.org/10.61104/ihsan.v1i2.55>
- Suryanto, A., Stia, P., Jakarta, L., Ramadhan, A., Yohanitas, W. A., & Aswin, A. (2021). *Sistem Manajemen Kinerja*.
- Sutrisna, & Nathasya Aprilyani. (2021). Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Guna Karya Elektrik. *Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis*, 1(1).
- Trinovela Simanjuntak, V. S. S. S. (2021a). Pengaruh Knowledge Sharing Dan Employee Engagement Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Narma Toserba, Narogong Bogor. *JIMEN Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 2.

Trinovela Simanjuntak, V. S. S. S. (2021b). Pengaruh Knowledge Sharing Dan Employee Engagement Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Narma Toserba, Narogong Bogor. *JIMEN Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 2.

Wahyudi. (2021). *BUDAYA ORGANISASI*. PT Dewangga Energi Internasional.

Wardhana, Dr. (Cand.) A., Anggri Puspita Sari, Limgiani, Dr., Gunaisah, Dra. E., Suroso, Mukhsin, M., Yanti, N., Siagian, A. O., Herawati, M., Sattar, S.E, M. Si., Rachmatullaily Tinakartika Rinda, S.E., M. M., Budi Harto, S.E., M. M., Hardi Fardiansyah, S.E., S.H., M. Ec. Dev. \, Dr. Hasmin, S.E., M. S., & Dr. Ahmad Badawi Saluy, S.E., M. M. (2022). *Manajemen Kinerja (Konsep, Teori, Dan Penerapannya)* (M. M. Dr. Hartini, S.E., Ed.). Media Sains Indonesia.

Wardhana, Dr. (Cand.) A., Limgiani, Dr., Gunaisah, Dra. E., Suroso, Mukhsin, M., Yanti, N., Siagian, A. O., Herawati, M., Sattar, S.E, M. Si., Rachmatullaily Tinakartika Rinda, S.E., M. M., Budi Harto, S.E., M. M., Hardi Fardiansyah, S.E., S.H., M. Ec. Dev. \, Dr. Hasmin, S.E., M. S., & Dr. Ahmad Badawi Saluy, S.E., M. M. (2022). *Manajemen Kinerja (Konsep, Teori, Dan Penerapannya)* (M. M. Dr. Hartini, S.E., Ed.). Media Sains Indonesia.

Yasah, A. D., Arifin, M. A., Azzahra, F. A., Arisqha, S., Putri, M., Studi, P., Bisnis, A., Sosial, I., & Politik, D. I. (n.d.). *As-Syirkah: Islamic Economics & Finacial Journal Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan*. <https://doi.org/10.56672/assyirkah.v3i2.177>

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Identitas Pribadi

Nama : Naomi Angelia Tumanggor
Tempat, Tanggal Lahir : Bekasi, 4 November 2002
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Kristen Protestan
Kewarganegaraan : Indonesia
Alamat : Vila Tangerang Elok Blok C2 No 21, Pasar Kemis
No. Telp : 082113911259
Email : naomiangeliatumanggor4@gmail.com
IPK : 3,61



Riwayat Pendidikan

SD : Tunas Elok
SMP : Fellycia
SMK : Strada Daan Mogot
Perguruan Tinggi : Universitas Buddhi Dharma

Riwayat Pekerjaan

Resepsionis/PA PT Kemasan Indah Sejahtera (April 2025 – Sekarang)

Tangerang, 7 Agustus 2025

Naomi Angelia Tumanggor

SURAT KETERANGAN RISET



PT. Satyamitra Kemas Lestari, Tbk
Your Packaging - Solutions Partner

Tangerang, 10 Juli 2025

No : 002/IER/SKL/JWB-SKRP/VII/2025
Lamp : 1 (satu) berkas
Hal : Jawaban permohonan Penelitian
(Penyusunan Skripsi)

Kepada Yth,
Kepala Biro Administrasi Akademik (BAA)
Universitas Buddhi Dharma (UBD)
Up. Bp. Fidellis Wato Tholok, S.E., M.M.
di-
Tempat

Dengan Hormat,

Menindaklanjuti surat permohonan dari UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA dengan No. 003/Perm./BAA/VII/2025 tanggal 04 Juli 2025 tentang Permohonan Pelaksanaan Penelitian dalam rangka penyusunan Skripsi dengan Judul : “ Pengaruh Manajemen Kinerja, Budaya Organisasi, dan Kepuasan kerja terhadap produktifitas karyawan pada PT. Satyamitra Kemas Lestari, Tbk“..

Bersama ini kami sampaikan kepada Bapak / ibu bahwa permohonan tersebut dapat kami terima untuk melakukan penelitian di perusahaan kami (PT. Satyamitra Kemas Lestari, Tbk).

Adapun mahasiswa UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA yang kami terima untuk melaksanakan penelitian sebagai berikut :

NO.	NAMA	NIM	JURUSAN
1.	NAOMI ANGELIA TUMANGGOR	20210500128	MANAJEMEN

Waktu pelaksanaan penelitian selama 1 bulan terhitung tanggal 14 Juli 2025 s/d 13 Oktober 2025.

Demikian surat jawaban ini kami sampaikan , atas kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.

Tangerang, 10 Juli 2025
PT. Satyamitra Kemas Lestari, Tbk

PT. SATYAMITRA KEMAS LESTARI
TANGERANG
AHMAD FAUZI SE.MM
IER Manager

*) Coret yang tidak perlu

LAMPIRAN-LAMPIRAN

Lampiran 1

Hasil Wawancara Pihak PT Satyamitra Kemas Lestari

Pengaruh Manajemen Kinerja, Budaya Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT SATYAMITRA KEMAS LESTARI

1. Apa yang menjadi alasan manajemen memutuskan menggunakan pihak ke tiga dalam pengelolaan tenaga kerja?
 - a. Yang pertama menjadi konsen alasan manajemen menggunakan pihak ketiga tentunya perusahaan lebih bisa berkonsentrasi dengan proses produksi, kualitas produksi, sehingga pengelolaan untuk karyawan itu lebih kepada pihak ketiga. Yang menjadi alasan manajemen menggunakan pihak ketiga tentunya perusahaan menjadi lebih fokus kepada proses produksi, kualitas produksi, sehingga pengelolaan karyawan lebih efektif ketika diserahkan kepada pihak ketiga.
 - b. Kendala-kendala yang dihadapi pada dasarnya sudah ada *rulesnya* antara pemberi kerja dan pihak ketiga. Tentunya sudah ada batasan tanggung jawabnya sehingga permasalahan-permasalahan yang ada itu bisa kita bicarakan mana yang menjadi tanggung jawab pihak ketiga mana yang menjadi pihak pemberi kerja hingga permasalahan-permasalahan tersebut dapat diselesaikan dengan baik. Kendala-kendala yang biasanya kita hadapi ketika

menggunakan pihak ketiga, kendala tersebut menjadi tanggung jawab pihak ketiga untuk mengatasinya dalam hal tanggung jawab hukum dan manajerial dengan mengikuti standar atau *rules* yang disepakati, yang didasarkan pada aturan hukum yang berlaku sehingga kendala-kendala tersebut dapat diselesaikan dengan baik.

2. Bagaimana fenomena *turnover* karyawan di PT SKL dalam 5 tahun terakhir?

Kalau kita bicara *turnover* ini terlepas dari produk-produk baru, kalau misalkan ada produk baru tentunya kita ada rekrutmen-rekrutmen dan memang rata-rata *turnover* ini terjadinya karena memang ada satu sisi dengan jarak antara karyawan dengan perusahaan itu memang jauh letaknya. Yang kedua memang kurangnya *skill* atau pengetahuan dari karyawan terhadap pekerjaan sehingga mungkin karyawan merasa kurang untuk bisa beradaptasi dengan pekerjaannya, yang membuat mereka memutuskan akan keluar. Untuk jumlah pastinya *turnover* ada datanya, tetapi setiap tahun atau bulan pasti ada, karena karyawan pasti mencari terbaik, atau memang ada *turnover* diakibatkan oleh kontraknya berakhir atau sifatnya mereka mendapatkan pekerjaan yang lebih baik.

Dalam 5 tahun terakhir *turnover* cukup tinggi kalau kita bicara *turnover*, ini tidak terlepas dari sifat pekerjaan atau bisnis model dari perusahaan PT SKL adalah perusahaan yang memproduksi berdasarkan *job by order*, jadi ketika ada produk-produk baru yang dipesan oleh *buyer*, maka kita

akan merekrut yang cukup signifikan. Ketika pesanan dari *customer* telah dipenuhi, hal tersebut mengakibatkan pengurangan tenaga kerja. Yang kedua, *turnover* dapat terjadi karena kurangnya *skill* tenaga kerja yang direkrut sehingga dilakukan pengurangan karyawan dengan maksud akan diganti dengan pekerja yang lain, tujuannya untuk efisiensi, menjaga standar kualitas produksi. Ketiga, pada beberapa tenaga kerja tidak dapat beradaptasi pada lingkungan kerja di perusahaan, dimana pekerjaan tersebut banyak menggunakan tenaga pada bagian tersebut banyak menggunakan tenaga manusia. yang keempat karena kontrak kerja karyawan telah berakhir namun tidak dapat diperpanjang, karena peraturan pemerintah telah menentukannya demikian, karna masa kontrak karyawan telah mencapai 5 tahun.

3. Bagaimana manajemen mengatasi masalah *turnover* karyawan dan sejauh mana hal tersebut berkontribusi pada peningkatan retensi?

Tentunya manajemen mengatasi *turnover*, yang pertama ketika seleksi terhadap penerimaan karyawan kita lakukan *test* terlebih dahulu, baik *test* kemampuan bekerja, pengetahuan, dan karakter yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Yang pertama untuk *level-level* tertentu dilakukan *training knowledge*, paling tidak mereka sudah tahu terkait dengan apa yang harus mereka kerjakan ketika sudah di lapangan, sehingga mereka tidak terbentur dengan masalah-masalah yang di lapangan. Hal ini akan memberikan kenyamanan bagi karyawan, dan *turnover* yang tinggi dapat diatasi.

4. Apakah ada kebijakan perusahaan yang tidak sejalan dengan kebijakan pemerintahan?

Sejauh ini PT Satyamitra Kemas Lestari patuh terhadap regulasi artinya aturan-aturan khususnya di kabupaten untuk kita ikuti, sehingga tidak ada kebijakan yang tidak sejalan karena memang mengacunya pada regulasi yang ada.

Manajemen berkomitmen untuk patuh atau *complay* terhadap regulasi aturan-aturan yang ditetapkan oleh pemerintah. Hal tersebut dilakukan guna menaruh kepercayaan tinggi terhadap *customer* dan memberikan rasa aman dan nyaman karyawan.

5. Apakah ada kebijakan perusahaan yang kurang efektif dalam meningkatkan produktivitas kerja? Jika ada, apa yang dilakukan untuk memperbaiki hal tersebut.

Tentunya setiap kebijakan tidak serta merta sempurna, paling tidak ada kendala-kendala yang harus diperbaiki untuk meningkatkan produktivitas tersebut. Sebagai contoh, misalnya kita ada kebijakan pada karyawan di *level* tertentu kita melakukan *training* di luar, tujuannya untuk meningkatkan atau memberikan pengetahuan, baik produktivitas, *leadership* supaya produktivitasnya bisa diperbaiki atau bisa tercapai.

PT Satyamitra sering melakukan *training* yang dilakukan di PPM Jakarta.

Sebagai contoh ada kebijakan terhadap karyawan yang *training*-nya dilakukan di luar perusahaan yang dilakukan oleh pihak ketiga seperti Lembaga Pelatihan Kerja, yang bertujuan meningkatkan kemampuan dan pengetahuan. Namun sering kali pelatihan tersebut juga masih belum dapat memenuhi standar yang diinginkan oleh manajemen, sehingga dibutuhkan pelatihan-pelatihan lanjutan di internal perusahaan.

6. Apakah fasilitas yang diberikan perusahaan dalam hal kesehatan dan ekonomi sudah cukup memadai untuk mendukung karyawan dalam mencapai kinerja terbaik mereka? Apakah ada area yang masih perlu diperbaiki?

Kalau dari sisi fasilitas kesehatan tentunya perusahaan memastikan semua karyawan diikutkan BPJS Kesehatan karena program dari pemerintah. Yang kedua terkait dengan internal, di internal sendiri kita ada klinik P3K untuk penanganan pertama, ketika penanganan pertama tidak bisa maka bekerja sama dengan klinik, jika klinik tidak bisa maka bekerja sama dengan rumah sakit. Artinya *step-step* nya sudah ada, misalkan karyawan mengalami suatu kendala dalam kesehatan apapun itu baik kecelakaan kerja dan sebagainya, sehingga penanganan-penanganan tersebut bisa terakomodir. Untuk fasilitas toilet, kita juga sesuai regulasi, jumlah toilet juga sesuai regulasi artinya ada perbandingan jumlah karyawan dengan jumlah toilet sesuai dengan regulasi yang ada. Serta untuk jaminan karyawan kita ada jaminan BPJS

Ketenagakerjaan yang mana di dalamnya ada hari tua, pensiun, kematian, kesehatan. Untuk meningkatkan kesejahteraan ekonomi karyawan, setiap karyawan diberikan kesempatan untuk mengikuti kerja lembur, guna mendapatkan upah tambahan. Memang dari waktu ke waktu fasilitas pendukung seperti toilet, kantin. Tempat ibadah selalu diperbaiki guna memberikan dukungan terbaik, tidak dipungkiri dengan penggunaan yang tinggi terhadap fasilitas tersebut ada saja yang mengalami kerusakan.

7. Gaya kepemimpinan seperti apa yang diterapkan perusahaan dalam mempengaruhi motivasi dan produktivitas kinerja karyawan sehingga target dapat tercapai?

Kalau kita bicara gaya kepemimpinan tentunya, kita di PT Satyamitra semua pimpinan pasti mempunyai motivasi dan tujuan yang sama untuk produktivitas kerja karyawannya. Sebagai contoh di setiap departemen kita punya KPI dimana parameter atau *step-step* penilaian terhadap karyawan dalam mencapai produktivitas kinerjanya.

Menerapkan *feedback* 360 derajat, dan juga di satu sisi di KPI ada namanya penilaian yang memang penilaiannya dari atas bawah kiri dan kanan, sehingga penilai itu bisa sesuai atau tepat sasaran. Namanya adalah *skill* matriks. Untuk KPI dilakukan setiap tahun di akhir tahun, dan itu berpengaruh terhadap *grade*-nya dan berpengaruh terhadap kenaikan.

Jika kita berbicara gaya kepemimpinan, tentunya kita manajemen PT SKL terus meningkatkan kemampuan kepemimpinan kepada pemimpin-pemimpin bagian. Dengan menerapkan sistem-sistem manajemen yang terus berkembang, seperti contohnya perusahaan kita menggunakan KPI, dimana KPI tersebut dapat menjadi parameter penilaian terhadap karyawan dalam mencapai produktivitas kinerja. Kemudian untuk memotivasi kebijakan kita memberikan peluang bagi setiap karyawan untuk meningkatkan karier, sehingga hal tersebut dapat memicu produktivitas.

8. Apa yang dilakukan perusahaan untuk memastikan bahwa konsistensi dalam pelaksanaan strategi tidak menghambat inovasi & kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan-perubahan yang ada?

Dalam memastikan bahwa kekonsistensi dalam pelaksanaan strategi ini tidak menghambat inovasi tentunya perusahaan ada departemen-departemen yang mengurus terkait pelaksanaan strategi supaya dapat berjalan seperti departemen *sustainablelity*, dimana bagian tersebut yang mengatur dan memastikan bahwa konsistensi tersebut dapat berjalan .

Dalam inovasi, telah melakukan inovasi produk contohnya dulu ikat barang yang sudah diproduksi, dulu masih diikat secara manual, dengan adanya kemajuan teknologi kita beralih ke robot. Sehingga seperti ikat produk, *wrapping* palet tidak lagi menggunakan orang. Satu sisi kita

mengurangi tenaga kerja, tetapi satu sisi kita mempercepat produk yang dihasilkan dan juga mempermudah teknik pekerjaan.

Bahwa konsisten dalam pelaksanaan strategi sangat penting dilakukan, karena hal tersebut berguna untuk mencapai tujuan atau target-target perusahaan yang hendak dicapai. namun tidak dipungkiri, terkadang hal tersebut dapat menghambat inovasi dan kemampuan beradaptasi dengan perubahan-perubahan yang ada, oleh karenanya perusahaan membentuk departemen *sustainableity*, dimana tujuan dari departemen tersebut adalah memastikan agar konsistensi pelaksanaan strategi dapat cepat beradaptasi terhadap perubahan-perubahan yang ada dan menyesuaikan dengan inovasi-inovasi yang terus dilakukan, sehingga target perusahaan dapat tercapai. Dalam inovasi yang terus dilakukan oleh manajemen untuk memberikan produksi terbaiknya, dengan mengubah sistem manual menjadi sistem yang didasarkan pada teknologi *robotic* atau otomatisasi. Hal tersebut dilakukan guna mencapai target efisiensi dan produktivitas terbaik.

9. Apakah perusahaan memiliki mekanisme untuk menilai & memperbarui misi perusahaan secara berkala agar tetap relevan dengan perubahan yang ada?

Menggunakan KPI setiap departemen dan setiap karyawan, dan juga *skill* metrik.

Manajemen memutuskan menggunakan sistem manajemen yang didasarkan kepada pengetahuan dan teknologi yang terus berkembang,

seperti sistem KPI dan *skill matrix* pada setiap departemen dan karyawan, sehingga perusahaan dapat terus memperbarui kinerja yang relevan terhadap visi dan misi. Yang akan memberikan penilaian-penilaian atas setiap departemen dan ketenagakerjaan.

10. Dalam hal inovasi & pengambilan keputusan risiko. Bagaimana perusahaan mendorong karyawan untuk berinovasi dan berani mengambil risiko dalam pekerjaan mereka?

Tentunya dalam hal inovasi dan pengambilan keputusan. Untuk mendorong karyawan bisa berinovasi atau pengambilan risiko. Tentunya tidak serta merta memberikan wewenang kepada karyawan untuk mengambil risiko. Kita ada pembekalan, di dalam pembekalan contohnya kita kerja sama dengan PPM untuk *training*. *Training* disini tergantung kebutuhan. Contohnya satu karyawan butuh *training leadership*, *training analisis*, dan sebagainya. Sehingga dengan pembekalan-pembekalan tersebut mereka akan mengimplementasikan di dalam pekerjaannya, agar mereka tahu bagaimana dan kapan harus mengambil risiko atau keputusan untuk proses pekerjaan mereka. Jika ada kegagalan dalam *training* tentunya dapat terjadi memang ada yang bisa menyerap 100, 50, 30 persen. Dengan perusahaan memberikan pelatihan. Harapan perusahaan, mereka bisa implementasikan di lapangan. Kita yakin ketika perusahaan memberikan sarana atau fasilitas untuk pengembangan diri, sedikit banyak pasti ada hal-hal positif yang diterima dalam rangka menambah *knowledge* atau

leadership ketika mereka melakukan pekerjaan di lapangan, jadi walaupun misalnya secara tertulis tidak lulus tapi paling tidak mereka sudah tahu kewajiban dan tanggung jawabnya mereka sudah tahu. Sejauh ini ketika perusahaan memberikan fasilitas pelatihan tidak ada yang menolak karena mereka paham itu bukan hanya buat perusahaan saja tetapi juga untuk diri sendiri.

Tentunya dalam hal tersebut, perusahaan memberikan setiap pekerja wewenang untuk dapat mengambil risiko dalam hal berinovasi. Tentunya setiap karyawan diberikan pembekalan, agar risiko tersebut tidak melebihi tugas dan tanggungjawabnya.

11. Bagaimana menilai kemampuan karyawan dalam menunjukkan ketepatan analisis dan perhatian terhadap detail dalam tugas-tugas mereka?

Guna menilai kemampuan karyawan dalam hal analisa dan perhatian detail-detail dalam tugas mereka, perusahaan menerapkan sistem KPI, *skill matrix*.

Setiap karyawan punya tugas dan tanggung jawab masing-masing di setiap departemen. Tugas dan tanggung jawab dituangkan di dalam *jobdesc* masing-masing. *Jobdesc* ini disosialisasikan atau disampaikan kepada karyawan, sehingga mereka tahu tugas dan tanggung jawab mereka sebagai operator, *supervisor*, *helper*. Karena sudah tertulis *jobdesc*-nya, sehingga setiap tahun dilakukan *remind* untuk mengingatkan kembali *jobdesc* mereka.

12. Dalam konteks orientasi hasil, bagaimana pimpinan memastikan bahwa fokus utama adalah pada pencapaian tujuan akhir, tanpa terlalu memusatkan perhatian pada proses atau metode yang digunakan?

Dari sisi produksi. Di internal secara sistem memiliki SAP salah satu menunjang supaya secara administrasi, pendataan atau sistem lebih mudah. Untuk dapat melihat kapan pun mengenai *stock* berapa, yang dikirim berapa. Tentunya fokus utama pencapaian tujuan akhir. PT Satya ini adalah jasa, dimana tujuan akhirnya adalah memenuhi kepuasan pelanggan. Kita di sini ada nilainya “*value packaging partner*”. Tentunya mengacu pada hal tersebut. Tujuan akhirnya adalah bagaimana pelanggan atau *customer* kita puas terhadap produk yang dikirim atau dipesan mereka. Dalam hal ini di samping ada sistem, kita juga terstruktur untuk bagian setelah produksi, ada QC, masuk ke *finish good*, masuk eskpedisi, dikirim. Ketika ada komplain, kita mempunyai *team*, permasalahannya apa sehingga permasalahan yang ada bisa diselesaikan.

Dalam konteks orientasi hasil, perusahaan tidak bisa mengabaikan hal tersebut, karena sudah ada sistem yang diterapkan. Jika ada yang tidak sesuai dengan sistem tersebut akan merusak sistem produksi.

13. Berorientasi pada individu, seberapa besar pengaruh keputusan manajemen terhadap kesejahteraan, motivasi dan perkembangan karier karyawan? Bagaimana hal ini mempengaruhi budaya organisasi dan kinerja keseluruhan?

Pengaruh keputusan manajemen terhadap kesejahteraan, dilihat dari keputusan manajemen yang diambil saat ini tentunya masih di dalam ruang lingkup regulasi yang ada. Jadi tidak ada keputusan manajemen-manajemen yang di luar dari ketentuan. Terutama dalam hal kesejahteraan, memang kalau bicara puas tentunya tidak puas, tetapi jika bicara cukup itu *relative*. Tetapi dalam hal ini khususnya PT Satya yang berwilayah di kabupaten tentunya kita mengikuti regulasi yang ada. Sebagai contoh penetapan UMP atau UMK kita ikuti, di samping kita sudah lengkap terhadap UMP yang dilaksanakan, kita juga ada uang makan, transportasi, insentif kehadiran. Itu menjadi salah satu poin bahwa manajemen memperhatikan karyawan.

Terkait perkembangan karyawan kita ada promosi. Sebagai contoh, ketika kita diterima awal, kita dikontrak, sudah melihat bahwa di dalam pekerjaannya tidak ada masalah, komunikasi baik, penyelesaian kinerja bagus, kehadiran bagus, disiplin bagus. Jenjang kariernya yang memenuhi kriteria akan menjadi karyawan tetap. Ketika sudah menjadi karyawan tetap tidak berhenti di situ, ada 12 *level* seperti *helper*, operator, wakil kepala regu, kepala regu, *supervisor*, kepala *shift*, kepala bagian, asisten manajer, manajer, GM, direktur, top manajemen. Tentunya ada jenjang karier yang diberikan perusahaan, tergantung bagaimana karyawan itu bisa memosisikan diri, artinya untuk bisa naik jabatan harus bisa melewati beberapa poin dan proses, paling tidak semuanya harus bagus.

Dalam sistem manajemen yang diterapkan perusahaan, orientasinya pada individu per-individu, karena tujuan akhir dari perusahaan tidak saja mencapai kemajuan terhadap perusahaan, namun juga bertujuan menyejahterakan tenaga kerja, sehingga untuk mencapai tujuan tersebut perusahaan melakukan perhatian, pengawasan dari waktu ke waktu.

14. Bagaimana perusahaan mengorganisir pekerjaan ke karyawan, apakah berbasis tim atau individu?

Di internal PT Satya ada beberapa departemen, seperti produksi, *maintenance*, PPC, GA, *Quality*. Masing-masing memiliki departemen pimpinan. Pimpinan tertinggi di dalam setiap departemen adalah manajer, tentunya secara struktural, mereka-mereka yang punya *level* punya tugas dan tanggung jawab masing-masing bagaimana mengarahkan pekerjaan anak buahnya. Tentunya mengorganisir pekerjaan, semua pekerjaan ini terlihat, artinya semua pimpinan bisa mengarahkan semua karyawannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya masing-masing.

15. Bagaimana perusahaan memastikan kemantapan dan kestabilan dalam setiap tindakan ataupun keputusan yang diambil dalam situasi yang penuh ketidakpastian?

Kondisi saat ini bahwa banyak perusahaan yang sudah relokasi ke daerah jawa. Dimana akibat pengaruh dari UMP terlalu besar, mungkin di jawa masih murah sehingga perbandingannya sangat jauh. Tentunya perusahaan akan melihat ke situ. PT Satya menjaga kestabilan

keputusan yang diambil tentunya banyak yang harus dipertimbangkan untuk tetap *stay* di sini dan banyak yang harus diperbaiki, sebagai contoh, banyaknya perusahaan yang relokasi kemudian kita *job by order* akan berpengaruh terhadap kita, karena tidak mungkin perusahaan-perusahaan Jawa di sana pesan ke kita di sini, sementara *cost* disini lebih besar. Bisa dibandingkan kalau UMP di sini 5 juta, di sana 2 juta bisa bayar untuk 2 orang lebih. Bisa dibayangkan mereka bisa eksis sampai 10-20 tahun di Jawa. Untuk menstabilkan keputusan tentunya kita berupaya sebagai contoh bagaimana kita bisa bertahan di kondisi yang UMP nya hari ini lebih besar dibandingkan di Jawa, tentunya kita mencari *customer-customer* yang besar supaya kehilangan *customer* pindah ke jawa kita berusaha menutup dengan mencari *customer* baru dengan memberikan pelayanan yang maksimal, dan mengencangkan pemasaran. Serta evaluasi, dan ada *team sustainable* untuk apa yang bisa dihemat sehingga pengeluaran dapat diminimumkan untuk mengurangi pengeluaran biaya.

Dalam situasi ketidakpastian, perusahaan memiliki sistem manajemen risiko, dimana sistem tersebut mengukur risiko-risiko yang diambil. Sehingga keputusan-keputusan tersebut tidak mengakibatkan kerugian kepada perusahaan.

16. Masalah apa yang paling kompleks, dibidang apakah? Bapak sebagai manajemen bagaimana menyikapi masalahnya?

Kalau di dalam perusahaan tidak mungkin tidak ada masalah. Penyelesaian masalah itu 100 persen berhasil atau tidak tentunya semua orang berharap berhasil 100 persen tetapi ketika masalah itu ada diselesaikan hasilnya mungkin 30/40 persen merupakan suatu hal yang ibarat kata ada perbaikan, ada tindak lanjut terhadap permasalahan itu. Karena kendala masalahnya pasti berbeda-beda. Tetapi yang dirasakan dari sisi internal permasalahan itu tentunya pasti semua permasalahan dapat dicarikan jalan keluarnya, hasilnya maksimal atau tidak itu sih upaya. Namun di sisi eksternal, kendala perizinan menjadi kendala. perizinan yang memang kondisi pemerintah, contohnya misalnya perusahaan banyak ada perizinan, dulu ibarat kata perizinan kabupaten sekarang ada beberapa perizinan yang diambil sama provinsi, kementerian sehingga dalam tenggat waktu perizinannya agak lama. dari sisi internal permasalahannya bisa yakin bisa diselesaikan.

Kalau sisi eksternal tidak menghambat, tetapi setiap *customer* diaudit. Apakah PT SKL patuh terhadap regulasi atau tidak, sisi sistem manajemennya, sisi kualitasnya, dan macam-macam apabila *customer* yang auditnya tergantung dari secukupnya. Tentunya kita majemuk *customer* banyak, harus *complay* semua dari sisi manajemen, kualitasnya, labelnya tentunya *complay* semua. Kita misalnya izinnya selesai sampai 6 bulan atau satu tahun kendalanya hanya di waktu.

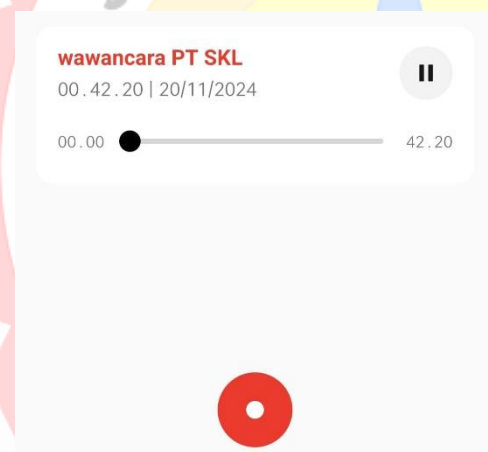
Setiap *customer* akan mengaudit, dan auditnya menggunakan pihak ketiga, tetapi ada yang mengaudit sendiri. Sebelum masuk ke SKL untuk

perusahaan yang memang besar, mereka akan audit untuk mengetahui apakah perusahaan yang menyuplai karton apakah *complay* terhadap regulasi yang ada, ini nantinya ada akan berpengaruh terhadap ketika perusahaan sudah bekerja sama tetapi kita tidak kombain terhadap regulasi tentunya *supplay* mereka akan terganggu, dan hal itu yang menjadi pikiran jangka panjang setiap perusahaan. Jadi kita pastikan bahwa perusahaan memberikan pelayanan yang terbaik.

Tentunya masalah tidak dapat dihindari, ada masalah yang sederhana dan ada yang kompleks, seperti misalnya perusahaan sering kali menghadapi tuntutan dari calon *customer*, dimana tuntutan tersebut mensyaratkan perusahaan harus *complay* terhadap seluruh peraturan dalam hal perizinan dari pemerintah yang ada. Dimana, sering kali perusahaan terhambat dalam pengurusan-pengurusan perizinan tersebut. Hal tersebut dikarenakan sering kali peraturan-peraturan yang mengatur perizinan dalam berusaha tumpang tindih antara pemerintah pusat dan daerah. Sehingga membutuhkan waktu yang lama dalam kepengurusannya. Sementara *customer* harus dilayani dengan cepat, karena kebutuhan menjadi prioritas, sehingga terkadang hal tersebut menjadi penyebab pembatalan *order* dari *buyer*.

Pasti ada masalah-masalah yang kompleks terjadi di perusahaan. Tentunya masalah-masalah manajemen terus dilakukan pencarian. Rumitnya dalam pengurusan izin-izin tersebut berdampak kepada tingkat kepercayaan *buyer* atau konsumen, karena banyak *customer*

sebelum mengajukan pembelian terlebih dahulu mereka mengaudit perusahaan, apakah bukan saja mengenai kepatuhan terhadap peraturan pemerintah juga mengaudit sistem produksi. Maka dengan masalah dunia usaha yang terjadi saat ini khususnya Indonesia yang kompleks dan belum ada solusinya adalah peraturan perizinan dimana aturan-aturan tersebut sering kali tumpang tindih yang mengakibatkan kesulitan bagi perusahaan untuk mengikuti aturan tersebut. Izin itu berkaitan dengan kinerja produksi, jika tidak ada izin tidak ada yang beli.



Lampiran 2

Kuesioner Penelitian

Kepada Yth,

Bapak/Ibu/Saudara/i (Responden)

Dengan Hormat,

Saya Naomi Angelia Tumanggor, Mahasiswa Universitas Buddhi Dharma Program Studi Manajemen. Saat ini, saya sedang melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Manajemen Kinerja, Budaya Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT SATYAMITRA KEMAS LESTARI”**.

Penulis mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu, Saudara/i untuk mengisi kuesioner di bawah ini dengan sebenar-benarnya. Setiap jawaban yang diberikan akan sangat bermanfaat dan membantu saya untuk menyelesaikan tugas akhir perkuliahan yaitu skripsi. Segala data yang diperoleh hanya untuk keperluan akademik penelitian ini, dan tidak akan disebarluaskan. Atas kesediaan dan partisipasinya dalam mengisi kuesioner ini, saya ucapkan terima kasih.

Petunjuk Pengisian:

1. Dimohon untuk memahami pernyataan dengan sebaik-baiknya sebelum menjawab, serta teliti agar tidak ada pertanyaan yang terlewat.

2. Berikan tanda *check list* (✓) pada jawaban yang sesuai dengan pilihan anda.

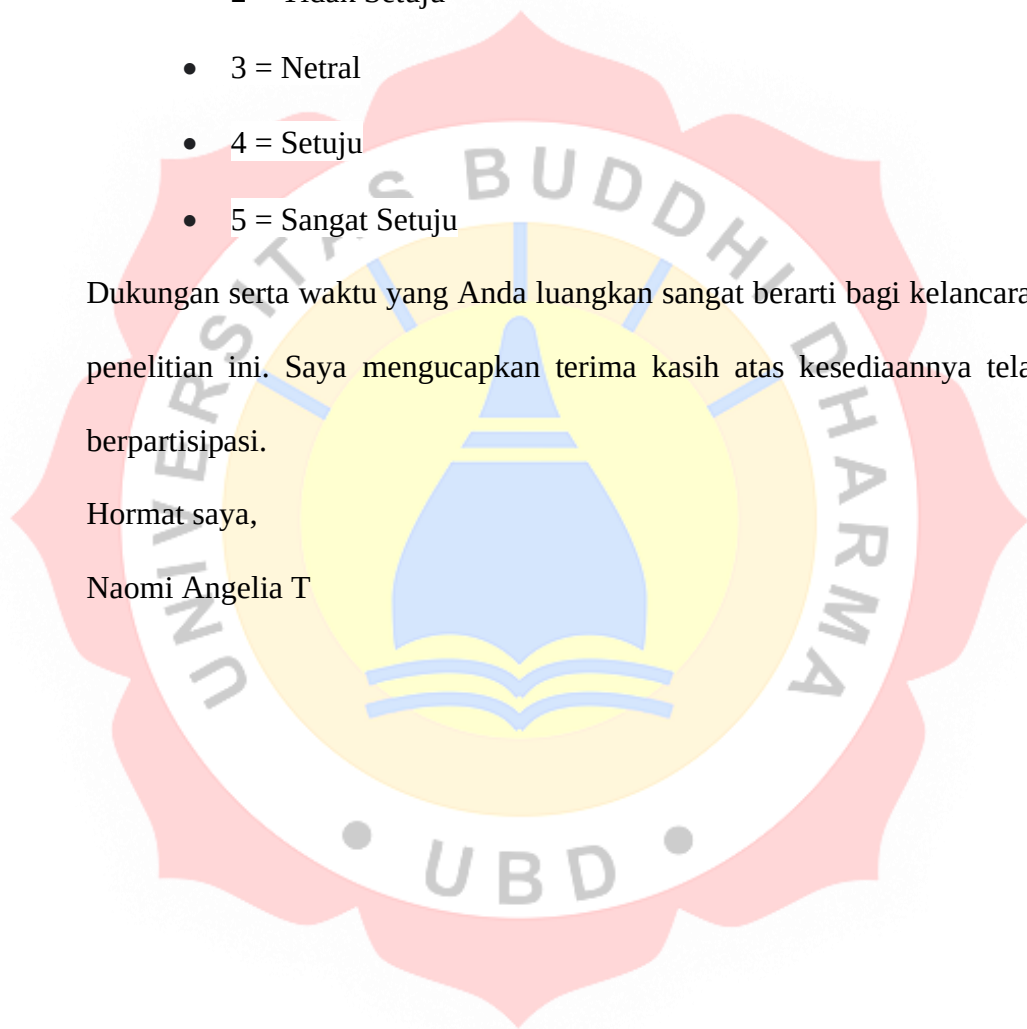
3. Keterangan skala 1-5 berarti

- 1 = Sangat Tidak Setuju
- 2 = Tidak Setuju
- 3 = Netral
- 4 = Setuju
- 5 = Sangat Setuju

Dukungan serta waktu yang Anda luangkan sangat berarti bagi kelancaran penelitian ini. Saya mengucapkan terima kasih atas kesediaannya telah berpartisipasi.

Hormat saya,

Naomi Angelia T



Lampiran 3

KUESIONER

Variabel Manajemen Kinerja (X1)						
No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		1	2	3	4	5
1	Saya selalu mencapai hasil kerja dengan kualitas hasil yang sangat baik dan memenuhi standar yang diharapkan.					
2	Manajemen kinerja yang diterapkan secara efektif membantu saya mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.					
3	Dengan adanya pengetahuan yang saya miliki, ini akan mendukung saya untuk bekerja secara efisien dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.					
4	Pengetahuan yang saya miliki tentang manajemen kinerja sangat membantu untuk bekerja secara efisien guna mencapai keberhasilan perusahaan.					
5	Sebagai inidividu, keterampilan yang saya miliki mendukung penerapan manajemen kinerja secara efisien untuk meningkatkan produktivitas dan pencapaian tujuan perusahaan.					
6	Keterampilan yang saya miliki membuat saya dapat berkontribusi di setiap proses kinerja secara efisien, yang akan meningkatkan produktivitas dan pencapaian tujuan.					
7	Saya mampu beradaptasi dengan perubahan yang terjadi di dalam perusahaan.					
8	Saya tetap mampu mengelola kinerja saya secara berkelanjutan agar tetap relevan walaupun adanya perubahan yang terjadi.					
9	Saya merasa bahwa perubahan yang terjadi tidak terlalu berpengaruh pada perencanaan dan pelaksanaan kinerja yang telah dirancang perusahaan.					
10	Saya merasa bahwa meskipun terdapat perubahan di lingkungan perusahaan tetap mampu mendukung pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.					

Variabel Budaya Organisasi (X2)						
No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		1	2	3	4	5
1	Saya selalu menunjukkan sikap ketelitian dan kemampuan analisis yang tinggi dalam melakukan pekerjaan.					
2	Saya merasa bahwa perusahaan lebih fokus pada pencapaian hasil (target oriented).					
3	Saya merasa bahwa manajemen perusahaan selalu fokus pada penggunaan teknik dan proses yang tepat untuk mencapai hasil yang diinginkan.					
4	Saya merasa bahwa keputusan yang diambil oleh manajemen perusahaan selalu mempertimbangkan pengaruhnya terhadap kesejahteraan seluruh karyawan.					
5	Saya merasa bahwa setiap kegiatan kerja diorganisasikan dengan jelas untuk mendukung kerjasama tim yang optimal.					
6	Saya merasa bahwa perusahaan lebih mengutamakan kerja sama tim daripada kerja individu untuk mencapai hasil yang lebih baik.					
7	Perusahaan mendorong saya untuk menunjukkan sikap proaktif dan bersemangat dalam mencapai tujuan yang ditetapkan.					
8	Saya melihat perusahaan menekankan pentingnya mempertahankan stabilitas dalam setiap kegiatan dan pekerjaan yang dilakukan.					
9	Saya didorong untuk menjadi lebih inovatif dalam menyelesaikan pekerjaan.					
10	Saya diberikan wewenang untuk mengambil risiko dalam berinovasi dengan dukungan yang memadai agar risiko tersebut tetap terkendali.					

Lampiran 4

Tabel Jawaban Kuesioner

No	Manajemen Kinerja (X1)										Σ
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	
1	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	45
2	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	47
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	45
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
6	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	46
7	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	37
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
9	3	4	5	3	5	3	5	5	1	5	39
10	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	45
11	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39
12	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
16	4	3	5	5	5	5	5	4	3	2	41
17	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	43
18	5	5	4	5	3	5	5	5	5	4	46
19	4	5	4	5	4	4	5	3	4	5	43
20	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	45
21	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	44
22	5	4	5	5	5	5	4	4	3	4	44
23	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41
24	5	5	5	5	4	5	5	4	3	3	44
25	5	5	5	4	4	4	5	5	3	3	43
26	4	4	5	5	3	4	3	4	3	5	40
27	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	45
28	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	36
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
32	5	5	4	5	5	5	4	4	3	4	44
33	4	5	5	5	5	5	4	5	3	3	44
34	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	45
35	4	4	4	5	4	5	5	5	2	4	42
36	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	42
37	5	4	5	5	4	5	4	3	3	3	41
38	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	47
39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
41	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	47
42	4	5	5	5	4	4	4	5	3	4	43
43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
44	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	45
45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
47	5	5	5	4	4	4	4	5	1	4	41

Budaya Organisasi (X2)											
No	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	Σ
1	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	47
2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
5	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	36
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
7	3	4	4	4	4	5	4	4	3	3	38
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
9	3	5	5	2	3	5	5	5	4	5	42
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
12	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	44
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
15	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	46
16	5	4	4	2	5	5	4	4	5	4	42
17	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	45
18	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	44
19	5	4	4	4	5	3	5	5	4	4	43
20	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	46
21	3	4	4	5	5	4	4	4	5	5	43
22	5	4	4	4	5	5	4	5	4	3	43
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
24	5	4	5	5	4	4	4	5	4	3	43
25	4	3	3	3	5	3	5	5	5	5	41
26	5	5	4	3	3	3	3	5	5	5	41
27	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	40
28	4	3	3	3	3	5	3	4	4	3	35
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
31	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	35
32	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49
33	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	44
34	4	3	4	5	5	5	5	4	4	4	43
35	3	3	3	4	4	4	4	4	5	4	38
36	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	42
37	5	4	4	5	5	4	4	3	4	4	42
38	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	48
39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
40	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
41	5	3	4	4	5	5	5	5	5	5	46
42	4	5	3	4	5	4	3	4	5	4	41
43	2	4	4	3	5	4	4	4	4	4	38
44	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	44
45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
46	4	3	3	3	5	5	5	4	4	4	40
47	5	3	4	5	5	5	4	4	5	3	43
48	4	3	3	4	4	4	3	4	5	4	38
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
50	4	5	5	4	4	5	5	4	4	3	43

51	4	3	4	3	4	5	4	4	3	3	37
52	3	3	4	4	4	3	4	4	5	5	39
53	4	4	4	5	5	4	4	3	4	4	41
54	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	48
55	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
56	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
57	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	44
58	5	5	5	4	4	3	3	5	4	3	41
59	3	5	5	3	3	3	4	4	3	5	38
60	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
61	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
62	5	5	5	2	3	5	4	4	5	4	42
63	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	44
64	4	4	3	4	4	5	4	4	3	4	39
65	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	48
66	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	37
67	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
68	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
69	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
70	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	38
71	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
72	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
73	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
74	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	48
75	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
76	5	3	2	4	4	5	5	5	5	4	42
77	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	35
78	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
79	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
80	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
81	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
82	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	40
83	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	47
84	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
85	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41
86	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
87	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	39
88	4	4	4	3	5	4	4	4	4	5	41
89	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39
90	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	45
91	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	43
92	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	44
93	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
94	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
95	4	3	4	3	4	5	5	5	5	3	41
96	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
97	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
98	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
99	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	42
100	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	36

No	Kepuasan Kerja										Σ
	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10	
1	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
2	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	43
3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39
4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	38
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
7	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	38
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
9	5	4	5	5	3	3	3	3	5	5	41
10	4	4	5	5	3	3	4	4	3	3	38
11	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	38
12	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	42
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
16	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	43
17	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	45
18	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	47
19	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	45
20	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	47
21	5	4	4	4	4	4	4	5	4	3	41
22	4	5	4	5	4	4	3	5	4	5	43
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
24	4	5	4	5	4	4	3	5	5	5	44
25	5	5	5	5	5	4	5	3	5	5	47
26	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	44
27	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	45
28	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	36
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
32	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	46
33	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	38
34	5	5	4	4	3	4	5	4	4	5	43
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
36	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	43
37	5	3	3	3	5	5	3	3	4	5	39
38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
40	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	46
41	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	47
42	5	4	4	4	4	4	3	5	5	5	43
43	4	4	3	5	4	4	5	4	5	5	43
44	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	44
45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
47	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	46
48	4	3	4	3	3	4	5	5	5	3	39
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
50	5	5	4	5	5	4	3	5	5	4	45

[illegible]

No	Produktivitas Karyawan										Σ
	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Y1.9	Y1.10	
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	36
6	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	45
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
9	3	5	5	3	5	3	5	5	5	5	44
10	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	45
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
12	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	47
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
16	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	46
17	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	43
18	4	5	3	5	5	5	5	4	5	4	45
19	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	46
20	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	46
21	4	5	4	5	5	4	4	3	5	5	44
22	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	47
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
24	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	46
25	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	46
26	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	48
27	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	45
28	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	36
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
30	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	46
31	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	36
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
33	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	43
34	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	42
35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
36	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	44
37	3	4	4	5	5	5	4	4	5	5	44
38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
40	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	47
41	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	44
42	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	45
43	4	4	4	4	4	5	4	5	2	3	39
44	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	45
45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
46	4	4	4	4	4	4	5	5	3	5	42
47	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	47
48	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	43
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
50	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	46

[illegible]

Lampiran 5

Data Responden

JenisKelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	54	54.0	54.0	54.0
	Perempuan	46	46.0	46.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 20 Tahun	12	12.0	12.0	12.0
	> 40 Tahun	6	6.0	6.0	18.0
	21 - 30 Tahun	76	76.0	76.0	94.0
	31 - 40 Tahun	6	6.0	6.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

PendidikanTerakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Diploma/D3	3	3.0	3.0	3.0
	Magister/S2	1	1.0	1.0	4.0
	Sarjana/S1	35	35.0	35.0	39.0
	SMA/K	59	59.0	59.0	98.0
	SMP	2	2.0	2.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

LamaBekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 - 2 Tahun	46	46.0	46.0	46.0
	3 - 5 Tahun	18	18.0	18.0	64.0
	3 - 6 Bulan	22	22.0	22.0	86.0
	Di Atas 5 Tahun	14	14.0	14.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Lampiran 6

Uji Frekuensi Variabel Manajemen Kinerja (X1)

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	5	5.0	5.0	5.0
	S	54	54.0	54.0	59.0
	SS	41	41.0	41.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	6	6.0	6.0	6.0
	S	43	43.0	43.0	49.0
	SS	51	51.0	51.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	2	2.0	2.0	2.0
	S	43	43.0	43.0	45.0
	SS	55	55.0	55.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	3	3.0	3.0	3.0
	S	46	46.0	46.0	49.0
	SS	51	51.0	51.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	4	4.0	4.0	4.0
	S	52	52.0	52.0	56.0
	SS	44	44.0	44.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	3	3.0	3.0	3.0
	S	52	52.0	52.0	55.0
	SS	45	45.0	45.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

X1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	8	8.0	8.0	8.0
	S	56	56.0	56.0	64.0
	SS	36	36.0	36.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

X1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	9	9.0	9.0	9.0
	S	54	54.0	54.0	63.0
	SS	37	37.0	37.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

X1.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	3.0	3.0	3.0
	TS	6	6.0	6.0	9.0
	N	28	28.0	28.0	37.0
	S	35	35.0	35.0	72.0
	SS	28	28.0	28.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

X1.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1.0	1.0	1.0
	N	14	14.0	14.0	15.0
	S	52	52.0	52.0	67.0
	SS	33	33.0	33.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Uji Frekuensi Variabel Budaya Organisasi (X2)**X2.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1.0	1.0	1.0
	N	7	7.0	7.0	8.0
	S	52	52.0	52.0	60.0
	SS	40	40.0	40.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	17	17.0	17.0	17.0
	S	52	52.0	52.0	69.0
	SS	31	31.0	31.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1.0	1.0	1.0
	N	9	9.0	9.0	10.0
	S	60	60.0	60.0	70.0
	SS	30	30.0	30.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	3.0	3.0	3.0
	N	17	17.0	17.0	20.0
	S	48	48.0	48.0	68.0
	SS	32	32.0	32.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	7	7.0	7.0	7.0
	S	49	49.0	49.0	56.0
	SS	44	44.0	44.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	7	7.0	7.0	7.0
	S	46	46.0	46.0	53.0
	SS	47	47.0	47.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

X2.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	8	8.0	8.0	8.0
	S	53	53.0	53.0	61.0
	SS	39	39.0	39.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

X2.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	5	5.0	5.0	5.0
	S	56	56.0	56.0	61.0
	SS	39	39.0	39.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

X2.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	8	8.0	8.0	8.0
	S	48	48.0	48.0	56.0
	SS	44	44.0	44.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

X2.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	13	13.0	13.0	13.0
	S	52	52.0	52.0	65.0
	SS	35	35.0	35.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Uji Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja (X3)**X3.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	2	2.0	2.0	2.0
	S	50	50.0	50.0	52.0
	SS	48	48.0	48.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

X3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	6	6.0	6.0	6.0
	S	52	52.0	52.0	58.0
	SS	42	42.0	42.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

X3.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	9	9.0	9.0	9.0
	S	54	54.0	54.0	63.0
	SS	37	37.0	37.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

X3.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	5	5.0	5.0	5.0
	S	52	52.0	52.0	57.0
	SS	43	43.0	43.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

X3.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	10	10.0	10.0	10.0
	S	55	55.0	55.0	65.0
	SS	35	35.0	35.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

X3.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	7	7.0	7.0	7.0
	S	61	61.0	61.0	68.0
	SS	32	32.0	32.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

X3.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	15	15.0	15.0	15.0
	S	49	49.0	49.0	64.0
	SS	36	36.0	36.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

X3.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	8	8.0	8.0	8.0
	S	48	48.0	48.0	56.0
	SS	44	44.0	44.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

X3.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	4	4.0	4.0	4.0
	S	52	52.0	52.0	56.0
	SS	44	44.0	44.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

X3.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	9	9.0	9.0	9.0
	S	44	44.0	44.0	53.0
	SS	47	47.0	47.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Uji Frekuensi Variabel Produktivitas Karyawan (Y)

Y.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	5	5.0	5.0	5.0
	S	48	48.0	48.0	53.0
	SS	47	47.0	47.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Y.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	4	4.0	4.0	4.0
	S	50	50.0	50.0	54.0
	SS	46	46.0	46.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Y.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	3	3.0	3.0	3.0
	S	60	60.0	60.0	63.0
	SS	37	37.0	37.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Y.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	2	2.0	2.0	2.0
	S	58	58.0	58.0	60.0
	SS	40	40.0	40.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Y.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	2	2.0	2.0	2.0
	S	46	46.0	46.0	48.0
	SS	52	52.0	52.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Y.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	4	4.0	4.0	4.0
	S	47	47.0	47.0	51.0
	SS	49	49.0	49.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Y.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1.0	1.0	1.0
	N	1	1.0	1.0	2.0
	S	50	50.0	50.0	52.0
	SS	48	48.0	48.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Y.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	3	3.0	3.0	3.0
	S	50	50.0	50.0	53.0
	SS	47	47.0	47.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Y.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1.0	1.0	1.0
	N	4	4.0	4.0	5.0
	S	53	53.0	53.0	58.0
	SS	42	42.0	42.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Y.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	4	4.0	4.0	4.0
	S	55	55.0	55.0	59.0
	SS	41	41.0	41.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	



Lampiran 7

HASIL UJI SPSS

1. Hasil Uji Validitas

1.1 Variabel Manajemen Kinerja (X1)

		Correlations										MANAJEMEN KINERJA
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	
X1.1	Pearson Correlation	1	.568**	.450**	.492**	.418**	.565**	.345**	.308**	.302**	.298**	.678**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.002	.002	.003	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X1.2	Pearson Correlation	.568**	1	.434**	.457**	.292**	.452**	.477**	.491**	.219*	.389**	.684**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.003	.000	.000	.000	.029	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X1.3	Pearson Correlation	.450**	.434**	1	.420**	.421**	.430**	.345**	.396**	.002	.241*	.561**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.981	.016	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X1.4	Pearson Correlation	.492**	.457**	.420**	1	.470**	.615**	.375**	.424**	.339**	.333**	.705**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.001	.001	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X1.5	Pearson Correlation	.418**	.292**	.421**	.470**	1	.584**	.376**	.395**	.321**	.362**	.666**
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.000	.000		.000	.000	.000	.001	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X1.6	Pearson Correlation	.565**	.452**	.430**	.615**	.584**	1	.490**	.448**	.301**	.310**	.738**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.002	.002	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X1.7	Pearson Correlation	.345**	.477**	.345**	.375**	.376**	.490**	1	.704**	.343**	.437**	.716**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X1.8	Pearson Correlation	.308**	.491**	.396**	.424**	.395**	.448**	.704**	1	.334**	.496**	.731**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.001	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X1.9	Pearson Correlation	.302**	.219*	.002	.339**	.321**	.301**	.343**	.334**	1	.535**	.619**
	Sig. (2-tailed)	.002	.029	.981	.001	.001	.002	.000	.001		.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X1.10	Pearson Correlation	.298**	.389**	.241*	.333**	.362**	.310**	.437**	.496**	.535**	1	.681**
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.016	.001	.000	.002	.000	.000	.000		.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
MANAJEMEN KINERJA	Pearson Correlation	.678**	.684**	.561**	.705**	.666**	.738**	.716**	.731**	.619**	.681**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

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

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

1.2 Variabel Budaya Organisasi (X2)

		Correlations										BUDAYAORG ANISASI
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	
X2.1	Pearson Correlation	1	.221*	.349**	.405**	.395**	.368**	.340**	.476**	.419**	.288**	.641**
	Sig. (2-tailed)		.027	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.004	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X2.2	Pearson Correlation	.221*	1	.525**	.204*	.116	.177	.185	.265**	.164	.335**	.488**
	Sig. (2-tailed)	.027		.000	.042	.249	.078	.066	.008	.103	.001	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X2.3	Pearson Correlation	.349**	.525**	1	.396**	.286**	.346**	.472**	.463**	.285**	.432**	.686**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.004	.000	.000	.000	.004	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X2.4	Pearson Correlation	.405**	.204*	.396**	1	.605**	.322**	.426**	.361**	.366**	.354**	.686**
	Sig. (2-tailed)	.000	.042	.000		.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X2.5	Pearson Correlation	.395**	.116	.286**	.605**	1	.430**	.550**	.386**	.437**	.370**	.689**
	Sig. (2-tailed)	.000	.249	.004	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X2.6	Pearson Correlation	.368**	.177	.346**	.322**	.430**	1	.547**	.439**	.379**	.227*	.628**
	Sig. (2-tailed)	.000	.078	.000	.001	.000		.000	.000	.000	.023	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X2.7	Pearson Correlation	.340**	.185	.472**	.426**	.550**	.547**	1	.559**	.388**	.453**	.732**
	Sig. (2-tailed)	.001	.066	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X2.8	Pearson Correlation	.476**	.265**	.463**	.361**	.386**	.439**	.559**	1	.611**	.441**	.740**
	Sig. (2-tailed)	.000	.008	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X2.9	Pearson Correlation	.419**	.164	.285**	.366**	.437**	.379**	.388**	.611**	1	.562**	.687**
	Sig. (2-tailed)	.000	.103	.004	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X2.10	Pearson Correlation	.288**	.335**	.432**	.354**	.370**	.227*	.453**	.441**	.562**	1	.672**
	Sig. (2-tailed)	.004	.001	.000	.000	.000	.023	.000	.000	.000		.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
BUDAYAORGANISASI	Pearson Correlation	.641**	.488**	.686**	.686**	.689**	.628**	.732**	.740**	.687**	.672**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

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

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

1.3 Variabel Kepuasan Kerja (X3)

		Correlations										
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10	KEPUASANK ERJA
X3.1	Pearson Correlation	1	.580**	.516**	.306**	.404**	.504**	.364**	.430**	.481**	.622**	.694**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.002	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X3.2	Pearson Correlation	.580**	1	.572**	.593**	.488**	.472**	.432**	.569**	.436**	.637**	.778**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X3.3	Pearson Correlation	.516**	.572**	1	.569**	.546**	.481**	.619**	.490**	.366**	.461**	.762**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X3.4	Pearson Correlation	.306**	.593**	.569**	1	.458**	.317**	.405**	.451**	.391**	.443**	.665**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000		.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X3.5	Pearson Correlation	.404**	.488**	.546**	.458**	1	.779**	.488**	.566**	.454**	.511**	.771**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X3.6	Pearson Correlation	.504**	.472**	.481**	.317**	.779**	1	.582**	.643**	.402**	.583**	.780**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X3.7	Pearson Correlation	.364**	.432**	.619**	.405**	.488**	.582**	1	.550**	.482**	.410**	.730**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X3.8	Pearson Correlation	.430**	.569**	.490**	.451**	.566**	.643**	.550**	1	.470**	.455**	.762**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X3.9	Pearson Correlation	.481**	.436**	.366**	.391**	.454**	.402**	.482**	.470**	1	.625**	.686**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X3.10	Pearson Correlation	.622**	.637**	.461**	.443**	.511**	.583**	.410**	.455**	.625**	1	.774**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
KEPUASANKERJA	Pearson Correlation	.694**	.778**	.762**	.665**	.771**	.780**	.730**	.762**	.686**	.774**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

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

1.4 Variabel Produktivitas Karyawan (Y)

		Correlations										PRODUKTIVITAS KARYAWAN
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	
Y.1	Pearson Correlation	1	.641**	.407**	.456**	.444**	.540**	.391**	.386**	.473**	.380**	.710**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Y.2	Pearson Correlation	.641**	1	.518**	.537**	.555**	.464**	.525**	.429**	.545**	.517**	.792**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Y.3	Pearson Correlation	.407**	.518**	1	.574**	.487**	.383**	.449**	.442**	.393**	.383**	.688**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Y.4	Pearson Correlation	.456**	.537**	.574**	1	.566**	.629**	.363**	.285**	.542**	.406**	.734**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.004	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Y.5	Pearson Correlation	.444**	.555**	.487**	.566**	1	.698**	.471**	.403**	.549**	.514**	.781**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Y.6	Pearson Correlation	.540**	.464**	.383**	.629**	.698**	1	.328**	.417**	.396**	.448**	.729**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.001	.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Y.7	Pearson Correlation	.391**	.525**	.449**	.363**	.471**	.328**	1	.701**	.396**	.386**	.691**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.001		.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Y.8	Pearson Correlation	.386**	.429**	.442**	.285**	.403**	.417**	.701**	1	.420**	.411**	.675**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.004	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Y.9	Pearson Correlation	.473**	.545**	.393**	.542**	.549**	.396**	.396**	.420**	1	.666**	.747**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Y.10	Pearson Correlation	.380**	.517**	.383**	.406**	.514**	.448**	.386**	.411**	.666**	1	.707**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
PRODUKTIVITAS KARYAWAN	Pearson Correlation	.710**	.792**	.688**	.734**	.781**	.729**	.691**	.675**	.747**	.707**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

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

2. Hasil Uji Reliabilitas

1.1 Variabel Manajemen Kinerja (X1)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	100	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	100	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.856	10

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X1.1	4.36	.578	100
X1.2	4.45	.609	100
X1.3	4.53	.540	100
X1.4	4.48	.559	100
X1.5	4.40	.569	100
X1.6	4.42	.554	100
X1.7	4.28	.604	100
X1.8	4.28	.621	100
X1.9	3.79	1.018	100
X1.10	4.17	.697	100

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	38.80	15.333	.595	.840
X1.2	38.71	15.157	.596	.840
X1.3	38.63	16.054	.465	.850
X1.4	38.68	15.291	.630	.838
X1.5	38.76	15.437	.582	.842
X1.6	38.74	15.164	.669	.835
X1.7	38.88	15.016	.636	.837
X1.8	38.88	14.854	.652	.835
X1.9	39.37	13.993	.437	.870
X1.10	38.99	14.778	.577	.841

1.2 Variabel Budaya Organisasi (X2)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	100	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	100	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.857	10

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X2.1	4.31	.647	100
X2.2	4.14	.682	100
X2.3	4.19	.631	100
X2.4	4.09	.780	100
X2.5	4.37	.614	100
X2.6	4.40	.620	100
X2.7	4.31	.615	100
X2.8	4.34	.572	100
X2.9	4.36	.628	100
X2.10	4.22	.660	100

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	38.42	15.155	.538	.845
X2.2	38.59	15.901	.352	.862
X2.3	38.54	14.978	.595	.841
X2.4	38.64	14.314	.569	.844
X2.5	38.36	15.041	.601	.840
X2.6	38.33	15.334	.528	.846
X2.7	38.42	14.812	.653	.836
X2.8	38.39	14.988	.669	.835
X2.9	38.37	14.983	.597	.840
X2.10	38.51	14.919	.573	.842

1.3 Variabel Kepuasan Kerja (X3)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	100	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	100	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.908	10

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X3.1	4.46	.540	100
X3.2	4.36	.595	100
X3.3	4.28	.621	100
X3.4	4.38	.582	100
X3.5	4.25	.626	100
X3.6	4.25	.575	100
X3.7	4.21	.686	100
X3.8	4.36	.628	100
X3.9	4.40	.569	100
X3.10	4.38	.648	100

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.1	38.87	17.165	.623	.902
X3.2	38.97	16.433	.717	.896
X3.3	39.05	16.371	.694	.897
X3.4	38.95	17.098	.583	.904
X3.5	39.08	16.297	.704	.897
X3.6	39.08	16.539	.721	.896
X3.7	39.12	16.208	.645	.901
X3.8	38.97	16.332	.693	.897
X3.9	38.93	17.056	.610	.902
X3.10	38.95	16.149	.706	.896

1.4 Variabel Produktivitas Karyawan (Y)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	100	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	100	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.900	10

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y.1	4.42	.589	100
Y.2	4.42	.572	100
Y.3	4.34	.536	100
Y.4	4.38	.528	100
Y.5	4.50	.541	100
Y.6	4.45	.575	100
Y.7	4.45	.575	100
Y.8	4.44	.556	100
Y.9	4.36	.612	100
Y.10	4.37	.562	100

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	39.71	13.703	.626	.891
Y.2	39.71	13.400	.730	.884
Y.3	39.79	14.046	.609	.892
Y.4	39.75	13.886	.665	.889
Y.5	39.63	13.609	.721	.885
Y.6	39.68	13.674	.653	.889
Y.7	39.68	13.856	.606	.893
Y.8	39.69	14.014	.590	.893
Y.9	39.77	13.411	.669	.888
Y.10	39.76	13.841	.627	.891

3. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.82087008
Most Extreme Differences	Absolute	.073
	Positive	.063
	Negative	-.073
Test Statistic		.073
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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

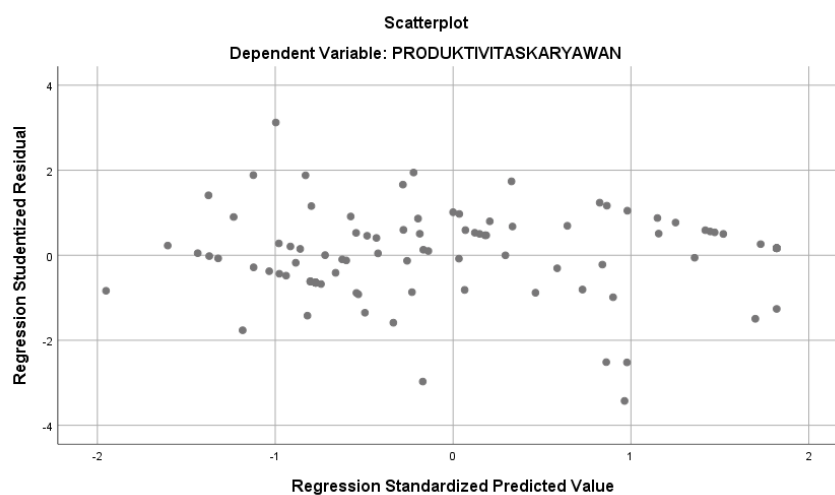
4. Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	11.041	3.322		3.324	.001		
	MANAJEMENKINERJA	.089	.090	.093	.988	.326	.556	1.799
	BUDAYAORGANISASI	.422	.095	.441	4.434	.000	.500	1.999
	KEPUASANKERJA	.259	.088	.284	2.942	.004	.530	1.888

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITASKARYAWAN

5. Hasil Uji Heteroskedastisitas



6. Analisis Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
MANAJEMENKINERJA	100	35	50	43.16	4.285
BUDAYAORGANISASI	100	35	50	42.73	4.275
KEPUASANKERJA	100	34	50	43.33	4.499
PRODUKTIVITASKARYAWAN	100	36	50	44.13	4.096
Valid N (listwise)	100				

7. Hasil Regresi Linier Sederhana dan Uji Parsial (Uji T)

- a. Variabel Manajemen Kinerja (X1) Terhadap Produktivitas Karyawan (Y)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	22.165	3.546		6.251
	MANAJEMENKINERJA	.509	.082	.532	6.224

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITASKARYAWAN

- b. Variabel Budaya Organisasi (X2) Terhadap Produktivitas Karyawan (Y)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.280	3.046		5.344	.000
	BUDAYAORGANISASI	.652	.071	.680	9.187	.000

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITASKARYAWAN

- c. Variabel Kepuasan Kerja (X3) Terhadap Produktivitas Karyawan (Y)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.619	3.139		6.250	.000
	KEPUASANKERJA	.566	.072	.621	7.850	.000

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITASKARYAWAN

8. Hasil Regresi Linier Berganda dan Uji Simultan (Uji F)

- a. Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95.0% Confidence Interval for B	
		B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound
1	(Constant)	11.041	3.322		3.324	.001	4.447	17.634
	MANAJEMENKINERJA	.089	.090	.093	.988	.326	-.090	.268
	BUDAYAORGANISASI	.422	.095	.441	4.434	.000	.233	.611
	KEPUASANKERJA	.259	.088	.284	2.942	.004	.084	.433

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITASKARYAWAN

b. Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	873.537	3	291.179	35.484	.000 ^b
	Residual	787.773	96	8.206		
	Total	1661.310	99			

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITASKARYAWAN

b. Predictors: (Constant), KEPUASANKERJA, MANAJEMENKINERJA, BUDAYAORGANISASI

9. Hasil Uji Koefisien Korelasi (R)

a. Pengujian Koefisien Korelasi (X1 Terhadap Y)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.532 ^a	.283	.276	3.486

a. Predictors: (Constant), MANAJEMENKINERJA

b. Dependent Variable: PRODUKTIVITASKARYAWAN

b. Pengujian Koefisien Korelasi (X2 Terhadap Y)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.680 ^a	.463	.457	3.018

a. Predictors: (Constant), BUDAYAORGANISASI

b. Dependent Variable: PRODUKTIVITASKARYAWAN

c. Pengujian Koefisien Korelasi (X3 Terhadap Y)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.621 ^a	.386	.380	3.226

a. Predictors: (Constant), KEPUASANKERJA

b. Dependent Variable: PRODUKTIVITASKARYAWAN

- d. Pengujian Koefisien Korelasi Secara Bersama-sama (X1, X2, X3 Terhadap Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change
						F Change	df1	df2	
1	.725 ^a	.526	.511	2.865	.526	35.484	3	96	.000

a. Predictors: (Constant), KEPUASANKERJA, MANAJEMENKINERJA, BUDAYAORGANISASI

10. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R Square)

- a. Uji Koefisien Dterminasi Variabel Manajemen Kinerja Terhadap Produktivitas Karyawan (X1 Terhadap Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.532 ^a	.283	.276	3.486

a. Predictors: (Constant), MANAJEMENKINERJA

- b. Uji Koefisien Dterminasi Variabel Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Karyawan (X2 Terhadap Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.680 ^a	.463	.457	3.018

a. Predictors: (Constant), BUDAYAORGANISASI

- c. Uji Koefisien Dterminasi Variabel Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan (X3 Terhadap Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.621 ^a	.386	.380	3.226

a. Predictors: (Constant), KEPUASANKERJA

- d. Uji Koefisien Determinasi Variabel Secara Bersama-sama (X1, X2, X3 Terhadap Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.725 ^a	.526	.511	2.865

a. Predictors: (Constant), KEPUASANKERJA, MANAJEMENKINERJA, BUDAYAORGANISASI

Lampiran 8

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	0,428
55	0,2201	0,2609	0,3074	0,3385	0,4244
56	0,2181	0,2586	0,3048	0,3357	0,421
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	0,411
60	0,2108	0,25	0,2948	0,3248	0,4079
61	0,2091	0,248	0,2925	0,3223	0,4048
62	0,2075	0,2461	0,2902	0,3198	0,4018
63	0,2058	0,2441	0,288	0,3173	0,3988
64	0,2042	0,2423	0,2858	0,315	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	0,306	0,385
69	0,1968	0,2335	0,2756	0,3038	0,3823
70	0,1954	0,2319	0,2737	0,3017	0,3798
71	0,194	0,2303	0,2718	0,2997	0,3773
72	0,1927	0,2287	0,27	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	0,263	0,29	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	0,283	0,3568

81	0,1818	0,2159	0,255	0,2813	0,3547
82	0,1807	0,2146	0,2535	0,2796	0,3527
83	0,1796	0,2133	0,252	0,278	0,3507
84	0,1786	0,212	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	0,343
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	0,205	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	0,168	0,1996	0,2359	0,2604	0,329
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	0,254	0,3211
101	0,1630	0,1937	0,2290	0,2528	0,3196
102	0,1622	0,1927	0,2279	0,2515	0,3181
103	0,1614	0,1918	0,2268	0,2504	0,3166
104	0,1606	0,1909	0,2257	0,2492	0,3152
105	0,1599	0,1900	0,2247	0,2480	0,3137
106	0,1591	0,1891	0,2236	0,2469	0,3123
107	0,1584	0,1882	0,2226	0,2458	0,3109
108	0,1576	0,1874	0,2216	0,2446	0,3095
109	0,1569	0,1865	0,2206	0,2436	0,3082
110	0,1562	0,1857	0,2196	0,2425	0,3068
111	0,1555	0,1848	0,2186	0,2414	0,3055
112	0,1548	0,1840	0,2177	0,2403	0,3042
113	0,1541	0,1832	0,2167	0,2393	0,3029
114	0,1535	0,1824	0,2158	0,2383	0,3016
115	0,1528	0,1816	0,2149	0,2373	0,3004
116	0,1522	0,1809	0,2139	0,2363	0,2991
117	0,1515	0,1801	0,2131	0,2353	0,2979
118	0,1509	0,1793	0,2122	0,2343	0,2967
119	0,1502	0,1786	0,2113	0,2333	0,2955
120	0,1496	0,1779	0,2104	0,2324	0,2943
121	0,1490	0,1771	0,2096	0,2315	0,2931
122	0,1484	0,1764	0,2087	0,2305	0,2920
123	0,1478	0,1757	0,2079	0,2296	0,2908
124	0,1472	0,1750	0,2071	0,2287	0,2897
125	0,1466	0,1743	0,2062	0,2278	0,2886
126	0,1460	0,1736	0,2054	0,2269	0,2875
127	0,1455	0,1729	0,2046	0,2260	0,2864
128	0,1449	0,1723	0,2039	0,2252	0,2853

129	0,1443	0,1716	0,2031	0,2243	0,2843
130	0,1438	0,1710	0,2023	0,2235	0,2832
131	0,1432	0,1703	0,2015	0,2226	0,2822
132	0,1427	0,1697	0,2008	0,2218	0,2811
133	0,1422	0,1690	0,2001	0,2210	0,2801
134	0,1416	0,1684	0,1993	0,2202	0,2791
135	0,1411	0,1678	0,1986	0,2194	0,2781
136	0,1406	0,1672	0,1979	0,2186	0,2771
137	0,1401	0,1666	0,1972	0,2178	0,2761
138	0,1396	0,1660	0,1965	0,2170	0,2752
139	0,1391	0,1654	0,1958	0,2163	0,2742
140	0,1386	0,1648	0,1951	0,2155	0,2733
141	0,1381	0,1642	0,1944	0,2148	0,2723
142	0,1376	0,1637	0,1937	0,2140	0,2714
143	0,1371	0,1631	0,1930	0,2133	0,2705
144	0,1367	0,1625	0,1924	0,2126	0,2696
145	0,1362	0,1620	0,1917	0,2118	0,2687
146	0,1357	0,1614	0,1911	0,2111	0,2678
147	0,1353	0,1609	0,1904	0,2104	0,2669
148	0,1348	0,1603	0,1898	0,2097	0,2660
149	0,1344	0,1598	0,1892	0,2090	0,2652
150	0,1339	0,1593	0,1886	0,2083	0,2643
151	0,1335	0,1587	0,1879	0,2077	0,2635
152	0,1330	0,1582	0,1873	0,2070	0,2626
153	0,1326	0,1577	0,1867	0,2063	0,2618
154	0,1322	0,1572	0,1861	0,2057	0,2610
155	0,1318	0,1567	0,1855	0,2050	0,2602
156	0,1313	0,1562	0,1849	0,2044	0,2593
157	0,1309	0,1557	0,1844	0,2037	0,2585
158	0,1305	0,1552	0,1838	0,2031	0,2578
159	0,1301	0,1547	0,1832	0,2025	0,2570
160	0,1297	0,1543	0,1826	0,2019	0,2562
161	0,1293	0,1538	0,1821	0,2012	0,2554
162	0,1289	0,1533	0,1815	0,2006	0,2546
163	0,1285	0,1528	0,1810	0,2000	0,2539
164	0,1281	0,1524	0,1804	0,1994	0,2531
165	0,1277	0,1519	0,1799	0,1988	0,2524
166	0,1273	0,1515	0,1794	0,1982	0,2517
167	0,1270	0,1510	0,1788	0,1976	0,2509
168	0,1266	0,1506	0,1783	0,1971	0,2502
169	0,1262	0,1501	0,1778	0,1965	0,2495
170	0,1258	0,1497	0,1773	0,1959	0,2488
171	0,1255	0,1493	0,1768	0,1954	0,2481
172	0,1251	0,1488	0,1762	0,1948	0,2473
173	0,1247	0,1484	0,1757	0,1942	0,2467
174	0,1244	0,1480	0,1752	0,1937	0,2460
175	0,1240	0,1476	0,1747	0,1932	0,2453
176	0,1237	0,1471	0,1743	0,1926	0,2446

177	0,1233	0,1467	0,1738	0,1921	0,2439
178	0,1230	0,1463	0,1733	0,1915	0,2433
179	0,1226	0,1459	0,1728	0,1910	0,2426
180	0,1223	0,1455	0,1723	0,1905	0,2419
181	0,1220	0,1451	0,1719	0,1900	0,2413
182	0,1216	0,1447	0,1714	0,1895	0,2406
183	0,1213	0,1443	0,1709	0,1890	0,2400
184	0,1210	0,1439	0,1705	0,1884	0,2394
185	0,1207	0,1435	0,1700	0,1879	0,2387
186	0,1203	0,1432	0,1696	0,1874	0,2381
187	0,1200	0,1428	0,1691	0,1869	0,2375
188	0,1197	0,1424	0,1687	0,1865	0,2369
189	0,1194	0,1420	0,1682	0,1860	0,2363
190	0,1191	0,1417	0,1678	0,1855	0,2357
191	0,1188	0,1413	0,1674	0,1850	0,2351
192	0,1184	0,1409	0,1669	0,1845	0,2345
193	0,1181	0,1406	0,1665	0,1841	0,2339
194	0,1178	0,1402	0,1661	0,1836	0,2333
195	0,1175	0,1398	0,1657	0,1831	0,2327
196	0,1172	0,1395	0,1652	0,1827	0,2321
197	0,1169	0,1391	0,1648	0,1822	0,2315
198	0,1166	0,1388	0,1644	0,1818	0,2310
199	0,1164	0,1384	0,1640	0,1813	0,2304
200	0,1161	0,1381	0,1636	0,1809	0,2298

T Tabel

Pr	0,25	0,10	0,05	0,025	0,01	0,005	0,001
df	0,50	0,20	0,10	0,050	0,02	0,010	0,002
1	1,00000	3,07768	6,31375	12,70620	31,82052	63,65674	318,30884
2	0,81650	1,88562	2,91999	4,30265	6,96456	9,92484	22,32712
3	0,76489	1,63774	2,35336	3,18245	4,54070	5,84091	10,21453
4	0,74070	1,53321	2,13185	2,77645	3,74695	4,60409	7,17318
5	0,72669	1,47588	2,01505	2,57058	3,36493	4,03214	5,89343
6	0,71756	1,43976	1,94318	2,44691	3,14267	3,70743	5,20763
7	0,71114	1,41492	1,89458	2,36462	2,99795	3,49948	4,78529
8	0,70639	1,39682	1,85955	2,30600	2,89646	3,35539	4,50079
9	0,70272	1,38303	1,83311	2,26216	2,82144	3,24984	4,29681
10	0,69981	1,37218	1,81246	2,22814	2,76377	3,16927	4,14370
11	0,69745	1,36343	1,79588	2,20099	2,71808	3,10581	4,02470
12	0,69548	1,35622	1,78229	2,17881	2,68100	3,05454	3,92963
13	0,69383	1,35017	1,77093	2,16037	2,65031	3,01228	3,85198
14	0,69242	1,34503	1,76131	2,14479	2,62449	2,97684	3,78739
15	0,69120	1,34061	1,75305	2,13145	2,60248	2,94671	3,73283
16	0,69013	1,33676	1,74588	2,11991	2,58349	2,92078	3,68615
17	0,68920	1,33338	1,73961	2,10982	2,56693	2,89823	3,64577
18	0,68836	1,33039	1,73406	2,10092	2,55238	2,87844	3,61048
19	0,68762	1,32773	1,72913	2,09302	2,53948	2,86093	3,57940
20	0,68695	1,32534	1,72472	2,08596	2,52798	2,84534	3,55181
21	0,68635	1,32319	1,72074	2,07961	2,51765	2,83136	3,52715
22	0,68581	1,32124	1,71714	2,07387	2,50832	2,81876	3,50499
23	0,68531	1,31946	1,71387	2,06866	2,49987	2,80734	3,48496
24	0,68485	1,31784	1,71088	2,06390	2,49216	2,79694	3,46678
25	0,68443	1,31635	1,70814	2,05954	2,48511	2,78744	3,45019
26	0,68404	1,31497	1,70562	2,05553	2,47863	2,77871	3,43500
27	0,68368	1,31370	1,70329	2,05183	2,47266	2,77068	3,42103
28	0,68335	1,31253	1,70113	2,04841	2,46714	2,76326	3,40816
29	0,68304	1,31143	1,69913	2,04523	2,46202	2,75639	3,39624
30	0,68276	1,31042	1,69726	2,04227	2,45726	2,75000	3,38518
31	0,68249	1,30946	1,69552	2,03951	2,45282	2,74404	3,37490
32	0,68223	1,30857	1,69389	2,03693	2,44868	2,73848	3,36531
33	0,68200	1,30774	1,69236	2,03452	2,44479	2,73328	3,35634
34	0,68177	1,30695	1,69092	2,03224	2,44115	2,72839	3,34793
35	0,68156	1,30621	1,68957	2,03011	2,43772	2,72381	3,34005
36	0,68137	1,30551	1,68830	2,02809	2,43449	2,71948	3,33262
37	0,68118	1,30485	1,68709	2,02619	2,43145	2,71541	3,32563
38	0,68100	1,30423	1,68595	2,02439	2,42857	2,71156	3,31903
39	0,68083	1,30364	1,68488	2,02269	2,42584	2,70791	3,31279
40	0,68067	1,30308	1,68385	2,02108	2,42326	2,70446	3,30688
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
101	0,67693	1,28999	1,66008	1,98373	2,36384	2,62539	3,17289
102	0,67690	1,28991	1,65993	1,98350	2,36346	2,62489	3,17206
103	0,67688	1,28982	1,65978	1,98326	2,36310	2,62441	3,17125
104	0,67686	1,28974	1,65964	1,98304	2,36274	2,62393	3,17045
105	0,67683	1,28967	1,65950	1,98282	2,36239	2,62347	3,16967
106	0,67681	1,28959	1,65936	1,98260	2,36204	2,62301	3,16890
107	0,67679	1,28951	1,65922	1,98238	2,36170	2,62256	3,16815
108	0,67677	1,28944	1,65909	1,98217	2,36137	2,62212	3,16741
109	0,67675	1,28937	1,65895	1,98197	2,36105	2,62169	3,16669
110	0,67673	1,28930	1,65882	1,98177	2,36073	2,62126	3,16598
111	0,67671	1,28922	1,65870	1,98157	2,36041	2,62085	3,16528
112	0,67669	1,28916	1,65857	1,98137	2,36010	2,62044	3,16460
113	0,67667	1,28909	1,65845	1,98118	2,35980	2,62004	3,16392
114	0,67665	1,28902	1,65833	1,98099	2,35950	2,61964	3,16326
115	0,67663	1,28896	1,65821	1,98081	2,35921	2,61926	3,16262
116	0,67661	1,28889	1,65810	1,98063	2,35892	2,61888	3,16198
117	0,67659	1,28883	1,65798	1,98045	2,35864	2,61850	3,16135
118	0,67657	1,28877	1,65787	1,98027	2,35837	2,61814	3,16074
119	0,67656	1,28871	1,65776	1,98010	2,35809	2,61778	3,16013
120	0,67654	1,28865	1,65765	1,97993	2,35782	2,61742	3,15954
121	0,67652	1,28859	1,65754	1,97976	2,35756	2,61707	3,15895
122	0,67651	1,28853	1,65744	1,97960	2,35730	2,61673	3,15838
123	0,67649	1,28847	1,65734	1,97944	2,35705	2,61639	3,15781
124	0,67647	1,28842	1,65723	1,97928	2,35680	2,61606	3,15726
125	0,67646	1,28836	1,65714	1,97912	2,35655	2,61573	3,15671
126	0,67644	1,28831	1,65704	1,97897	2,35631	2,61541	3,15617
127	0,67643	1,28825	1,65694	1,97882	2,35607	2,61510	3,15565
128	0,67641	1,28820	1,65685	1,97867	2,35583	2,61478	3,15512
129	0,67640	1,28815	1,65675	1,97852	2,35560	2,61448	3,15461
130	0,67638	1,28810	1,65666	1,97838	2,35537	2,61418	3,15411
131	0,67637	1,28805	1,65657	1,97824	2,35515	2,61388	3,15361
132	0,67635	1,28800	1,65648	1,97810	2,35493	2,61359	3,15312
133	0,67634	1,28795	1,65639	1,97796	2,35471	2,61330	3,15264
134	0,67633	1,28790	1,65630	1,97783	2,35450	2,61302	3,15217
135	0,67631	1,28785	1,65622	1,97769	2,35429	2,61274	3,15170
136	0,67630	1,28781	1,65613	1,97756	2,35408	2,61246	3,15124
137	0,67628	1,28776	1,65605	1,97743	2,35387	2,61219	3,15079
138	0,67627	1,28772	1,65597	1,97730	2,35367	2,61193	3,15034
139	0,67626	1,28767	1,65589	1,97718	2,35347	2,61166	3,14990
140	0,67625	1,28763	1,65581	1,97705	2,35328	2,61140	3,14947
141	0,67623	1,28758	1,65573	1,97693	2,35309	2,61115	3,14904
142	0,67622	1,28754	1,65566	1,97681	2,35289	2,61090	3,14862

143	0,67621	1,28750	1,65558	1,97669	2,35271	2,61065	3,14820
144	0,67620	1,28746	1,65550	1,97658	2,35252	2,61040	3,14779
145	0,67619	1,28742	1,65543	1,97646	2,35234	2,61016	3,14739
146	0,67617	1,28738	1,65536	1,97635	2,35216	2,60992	3,14699
147	0,67616	1,28734	1,65529	1,97623	2,35198	2,60969	3,14660
148	0,67615	1,28730	1,65521	1,97612	2,35181	2,60946	3,14621
149	0,67614	1,28726	1,65514	1,97601	2,35163	2,60923	3,14583
150	0,67613	1,28722	1,65508	1,97591	2,35146	2,60900	3,14545
151	0,67612	1,28718	1,65501	1,97580	2,35130	2,60878	3,14508
152	0,67611	1,28715	1,65494	1,97569	2,35113	2,60856	3,14471
153	0,67610	1,28711	1,65487	1,97559	2,35097	2,60834	3,14435
154	0,67609	1,28707	1,65481	1,97549	2,35081	2,60813	3,14400
155	0,67608	1,28704	1,65474	1,97539	2,35065	2,60792	3,14364
156	0,67607	1,28700	1,65468	1,97529	2,35049	2,60771	3,14330
157	0,67606	1,28697	1,65462	1,97519	2,35033	2,60751	3,14295
158	0,67605	1,28693	1,65455	1,97509	2,35018	2,60730	3,14261
159	0,67604	1,28690	1,65449	1,97500	2,35003	2,60710	3,14228
160	0,67603	1,28687	1,65443	1,97490	2,34988	2,60691	3,14195
161	0,67602	1,28683	1,65437	1,97481	2,34973	2,60671	3,14162
162	0,67601	1,28680	1,65431	1,97472	2,34959	2,60652	3,14130
163	0,67600	1,28677	1,65426	1,97462	2,34944	2,60633	3,14098
164	0,67599	1,28673	1,65420	1,97453	2,34930	2,60614	3,14067
165	0,67598	1,28670	1,65414	1,97445	2,34916	2,60595	3,14036
166	0,67597	1,28667	1,65408	1,97436	2,34902	2,60577	3,14005
167	0,67596	1,28664	1,65403	1,97427	2,34888	2,60559	3,13975
168	0,67595	1,28661	1,65397	1,97419	2,34875	2,60541	3,13945
169	0,67594	1,28658	1,65392	1,97410	2,34862	2,60523	3,13915
170	0,67594	1,28655	1,65387	1,97402	2,34848	2,60506	3,13886
171	0,67593	1,28652	1,65381	1,97393	2,34835	2,60489	3,13857
172	0,67592	1,28649	1,65376	1,97385	2,34822	2,60471	3,13829
173	0,67591	1,28646	1,65371	1,97377	2,34810	2,60455	3,13801
174	0,67590	1,28644	1,65366	1,97369	2,34797	2,60438	3,13773
175	0,67589	1,28641	1,65361	1,97361	2,34784	2,60421	3,13745
176	0,67589	1,28638	1,65356	1,97353	2,34772	2,60405	3,13718
177	0,67588	1,28635	1,65351	1,97346	2,34760	2,60389	3,13691
178	0,67587	1,28633	1,65346	1,97338	2,34748	2,60373	3,13665
179	0,67586	1,28630	1,65341	1,97331	2,34736	2,60357	3,13638
180	0,67586	1,28627	1,65336	1,97323	2,34724	2,60342	3,13612
181	0,67585	1,28625	1,65332	1,97316	2,34713	2,60326	3,13587
182	0,67584	1,28622	1,65327	1,97308	2,34701	2,60311	3,13561
183	0,67583	1,28619	1,65322	1,97301	2,34690	2,60296	3,13536
184	0,67583	1,28617	1,65318	1,97294	2,34678	2,60281	3,13511
185	0,67582	1,28614	1,65313	1,97287	2,34667	2,60267	3,13487
186	0,67581	1,28612	1,65309	1,97280	2,34656	2,60252	3,13463
187	0,67580	1,28610	1,65304	1,97273	2,34645	2,60238	3,13438
188	0,67580	1,28607	1,65300	1,97266	2,34635	2,60223	3,13415
189	0,67579	1,28605	1,65296	1,97260	2,34624	2,60209	3,13391
190	0,67578	1,28602	1,65291	1,97253	2,34613	2,60195	3,13368

191	0,67578	1,28600	1,65287	1,97246	2,34603	2,60181	3,13345
192	0,67577	1,28598	1,65283	1,97240	2,34593	2,60168	3,13322
193	0,67576	1,28595	1,65279	1,97233	2,34582	2,60154	3,13299
194	0,67576	1,28593	1,65275	1,97227	2,34572	2,60141	3,13277
195	0,67575	1,28591	1,65271	1,97220	2,34562	2,60128	3,13255
196	0,67574	1,28589	1,65267	1,97214	2,34552	2,60115	3,13233
197	0,67574	1,28586	1,65263	1,97208	2,34543	2,60102	3,13212
198	0,67573	1,28584	1,65259	1,97202	2,34533	2,60089	3,13190
199	0,67572	1,28582	1,65255	1,97196	2,34523	2,60076	3,13169
200	0,67572	1,28580	1,65251	1,97190	2,34514	2,60063	3,13148



F Tabel

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,10															
df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	39,86	49,50	53,59	55,83	57,24	58,20	58,91	59,44	59,86	60,19	60,47	60,71	60,90	61,07	61,22
2	8,53	9,00	9,16	9,24	9,29	9,33	9,35	9,37	9,38	9,39	9,40	9,41	9,41	9,42	9,42
3	5,54	5,46	5,39	5,34	5,31	5,28	5,27	5,25	5,24	5,23	5,22	5,22	5,21	5,20	5,20
4	4,54	4,32	4,19	4,11	4,05	4,01	3,98	3,95	3,94	3,92	3,91	3,90	3,89	3,88	3,87
5	4,06	3,78	3,62	3,52	3,45	3,40	3,37	3,34	3,32	3,30	3,28	3,27	3,26	3,25	3,24
6	3,78	3,46	3,29	3,18	3,11	3,05	3,01	2,98	2,96	2,94	2,92	2,90	2,89	2,88	2,87
7	3,59	3,26	3,07	2,96	2,88	2,83	2,78	2,75	2,72	2,70	2,68	2,67	2,65	2,64	2,63
8	3,46	3,11	2,92	2,81	2,73	2,67	2,62	2,59	2,56	2,54	2,52	2,50	2,49	2,48	2,46
9	3,36	3,01	2,81	2,69	2,61	2,55	2,51	2,47	2,44	2,42	2,40	2,38	2,36	2,35	2,34
10	3,29	2,92	2,73	2,61	2,52	2,46	2,41	2,38	2,35	2,32	2,30	2,28	2,27	2,26	2,24
11	3,23	2,86	2,66	2,54	2,45	2,39	2,34	2,30	2,27	2,25	2,23	2,21	2,19	2,18	2,17
12	3,18	2,81	2,61	2,48	2,39	2,33	2,28	2,24	2,21	2,19	2,17	2,15	2,13	2,12	2,10
13	3,14	2,76	2,56	2,43	2,35	2,28	2,23	2,20	2,16	2,14	2,12	2,10	2,08	2,07	2,05
14	3,10	2,73	2,52	2,39	2,31	2,24	2,19	2,15	2,12	2,10	2,07	2,05	2,04	2,02	2,01
15	3,07	2,70	2,49	2,36	2,27	2,21	2,16	2,12	2,09	2,06	2,04	2,02	2,00	1,99	1,97
16	3,05	2,67	2,46	2,33	2,24	2,18	2,13	2,09	2,06	2,03	2,01	1,99	1,97	1,95	1,94
17	3,03	2,64	2,44	2,31	2,22	2,15	2,10	2,06	2,03	2,00	1,98	1,96	1,94	1,93	1,91
18	3,01	2,62	2,42	2,29	2,20	2,13	2,08	2,04	2,00	1,98	1,95	1,93	1,92	1,90	1,89
19	2,99	2,61	2,40	2,27	2,18	2,11	2,06	2,02	1,98	1,96	1,93	1,91	1,89	1,88	1,86
20	2,97	2,59	2,38	2,25	2,16	2,09	2,04	2,00	1,96	1,94	1,91	1,89	1,87	1,86	1,84
21	2,96	2,57	2,36	2,23	2,14	2,08	2,02	1,98	1,95	1,92	1,90	1,87	1,86	1,84	1,83
22	2,95	2,56	2,35	2,22	2,13	2,06	2,01	1,97	1,93	1,90	1,88	1,86	1,84	1,83	1,81
23	2,94	2,55	2,34	2,21	2,11	2,05	1,99	1,95	1,92	1,89	1,87	1,84	1,83	1,81	1,80
24	2,93	2,54	2,33	2,19	2,10	2,04	1,98	1,94	1,91	1,88	1,85	1,83	1,81	1,80	1,78
25	2,92	2,53	2,32	2,18	2,09	2,02	1,97	1,93	1,89	1,87	1,84	1,82	1,80	1,79	1,77
26	2,91	2,52	2,31	2,17	2,08	2,01	1,96	1,92	1,88	1,86	1,83	1,81	1,79	1,77	1,76
27	2,90	2,51	2,30	2,17	2,07	2,00	1,95	1,91	1,87	1,85	1,82	1,80	1,78	1,76	1,75
28	2,89	2,50	2,29	2,16	2,06	2,00	1,94	1,90	1,87	1,84	1,81	1,79	1,77	1,75	1,74
29	2,89	2,50	2,28	2,15	2,06	1,99	1,93	1,89	1,86	1,83	1,80	1,78	1,76	1,75	1,73
30	2,88	2,49	2,28	2,14	2,05	1,98	1,93	1,88	1,85	1,82	1,79	1,77	1,75	1,74	1,72
31	2,87	2,48	2,27	2,14	2,04	1,97	1,92	1,88	1,84	1,81	1,79	1,77	1,75	1,73	1,71
32	2,87	2,48	2,26	2,13	2,04	1,97	1,91	1,87	1,83	1,81	1,78	1,76	1,74	1,72	1,71
33	2,86	2,47	2,26	2,12	2,03	1,96	1,91	1,86	1,83	1,80	1,77	1,75	1,73	1,72	1,70
34	2,86	2,47	2,25	2,12	2,02	1,96	1,90	1,86	1,82	1,79	1,77	1,75	1,73	1,71	1,69
35	2,85	2,46	2,25	2,11	2,02	1,95	1,90	1,85	1,82	1,79	1,76	1,74	1,72	1,70	1,69
36	2,85	2,46	2,24	2,11	2,01	1,94	1,89	1,85	1,81	1,78	1,76	1,73	1,71	1,70	1,68
37	2,85	2,45	2,24	2,10	2,01	1,94	1,89	1,84	1,81	1,78	1,75	1,73	1,71	1,69	1,68
38	2,84	2,45	2,23	2,10	2,01	1,94	1,88	1,84	1,80	1,77	1,75	1,72	1,70	1,69	1,67
39	2,84	2,44	2,23	2,09	2,00	1,93	1,88	1,83	1,80	1,77	1,74	1,72	1,70	1,68	1,67
40	2,84	2,44	2,23	2,09	2,00	1,93	1,87	1,83	1,79	1,76	1,74	1,71	1,70	1,68	1,66
41	2,83	2,44	2,22	2,09	1,99	1,92	1,87	1,82	1,79	1,76	1,73	1,71	1,69	1,67	1,66
42	2,83	2,43	2,22	2,08	1,99	1,92	1,86	1,82	1,78	1,75	1,73	1,71	1,69	1,67	1,65
43	2,83	2,43	2,22	2,08	1,99	1,92	1,86	1,82	1,78	1,75	1,72	1,70	1,68	1,67	1,65
44	2,82	2,43	2,21	2,08	1,98	1,91	1,86	1,81	1,78	1,75	1,72	1,70	1,68	1,66	1,65
45	2,82	2,42	2,21	2,07	1,98	1,91	1,85	1,81	1,77	1,74	1,72	1,70	1,68	1,66	1,64
46	2,82	2,42	2,21	2,07	1,98	1,91	1,85	1,81	1,77	1,74	1,71	1,69	1,67	1,65	1,64
47	2,82	2,42	2,20	2,07	1,97	1,90	1,85	1,80	1,77	1,74	1,71	1,69	1,67	1,65	1,64
48	2,81	2,42	2,20	2,07	1,97	1,90	1,85	1,80	1,77	1,73	1,71	1,69	1,67	1,65	1,63
49	2,81	2,41	2,20	2,06	1,97	1,90	1,84	1,80	1,76	1,73	1,71	1,68	1,66	1,65	1,63
50	2,81	2,41	2,20	2,06	1,97	1,90	1,84	1,80	1,76	1,73	1,70	1,68	1,66	1,64	1,63
51	2,81	2,41	2,19	2,06	1,96	1,89	1,84	1,79	1,76	1,73	1,70	1,68	1,66	1,64	1,62
52	2,80	2,41	2,19	2,06	1,96	1,89	1,84	1,79	1,75	1,72	1,70	1,67	1,65	1,64	1,62
53	2,80	2,41	2,19	2,05	1,96	1,89	1,83	1,79	1,75	1,72	1,70	1,67	1,65	1,63	1,62
54	2,80	2,40	2,19	2,05	1,96	1,89	1,83	1,79	1,75	1,72	1,69	1,67	1,65	1,63	1,62
55	2,80	2,40	2,19	2,05	1,95	1,88	1,83	1,78	1,75	1,72	1,69	1,67	1,65	1,63	1,61
56	2,80	2,40	2,18	2,05	1,95	1,88	1,83	1,78	1,75	1,71	1,69	1,67	1,65	1,63	1,61

