

## LAMPIRAN

### Karakteristik Responden

#### Jenis\_Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	59	53,6	53,6	53,6
	Perempuan	51	46,4	46,4	100,0
	Total	110	100,0	100,0	

#### Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	> 40 Tahun	7	6,4	6,4	6,4
	18-25 Tahun	28	25,5	25,5	31,8
	25-35 Tahun	66	60,0	60,0	91,8
	35-40 Tahun	9	8,2	8,2	100,0
	Total	110	100,0	100,0	

#### Pendidikan\_Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D-III	13	11,8	11,8	11,8
	D-IV / S -1	61	55,5	55,5	67,3
	S -2	6	5,5	5,5	72,7
	SMA/Sederajat	30	27,3	27,3	100,0
	Total	110	100,0	100,0	

### Masa\_Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	> 10 Tahun	7	6,4	6,4	6,4
	1-5 Tahun	73	66,4	66,4	72,7
	5-10 Tahun	30	27,3	27,3	100,0
	Total	110	100,0	100,0	

### Sertifikat\_Kompetensi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ada	74	67,3	67,3	67,3
	Tidak ada	36	32,7	32,7	100,0
	Total	110	100,0	100,0	

## Persepsi Responden

### Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1.1.1	110	1,00	5,00	4,0182	,67704
X1.1.2	110	1,00	5,00	4,0182	,69046
X1.1.3	110	2,00	5,00	4,0818	,52692
X1.1.4	110	1,00	5,00	3,9909	,62802
X1.2.1	110	2,00	5,00	3,8909	,77039
X1.2.2	110	1,00	5,00	3,9909	,53322
X1.2.3	110	1,00	5,00	3,3909	,91967
X1.2.4	110	1,00	5,00	4,1182	,60171
X1.2.5	110	1,00	5,00	3,7364	,72539
Valid N (listwise)	110				

**X1.1.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	2	1,8	1,8	1,8
	3,00	12	10,9	10,9	12,7
	4,00	76	69,1	69,1	81,8
	5,00	20	18,2	18,2	100,0
	Total	110	100,0	100,0	

**X1.1.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	3	2,7	2,7	2,7
	3,00	7	6,4	6,4	9,1
	4,00	82	74,5	74,5	83,6
	5,00	18	16,4	16,4	100,0
	Total	110	100,0	100,0	

**X1.1.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	1	,9	,9	,9
	3,00	8	7,3	7,3	8,2
	4,00	82	74,5	74,5	82,7
	5,00	19	17,3	17,3	100,0
	Total	110	100,0	100,0	

### X1.1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1,00	2	1,8	1,8	1,8
2,00	1	,9	,9	2,7
3,00	7	6,4	6,4	9,1
4,00	86	78,2	78,2	87,3
5,00	14	12,7	12,7	100,0
Total	110	100,0	100,0	

### X1.2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	7	6,4	6,4	6,4
3,00	18	16,4	16,4	22,7
4,00	65	59,1	59,1	81,8
5,00	20	18,2	18,2	100,0
Total	110	100,0	100,0	

### X1.2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1,00	1	,9	,9	,9
3,00	10	9,1	9,1	10,0
4,00	87	79,1	79,1	89,1
5,00	12	10,9	10,9	100,0
Total	110	100,0	100,0	

### X1.2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	3	2,7	2,7	2,7
	2,00	15	13,6	13,6	16,4
	3,00	37	33,6	33,6	50,0
	4,00	46	41,8	41,8	91,8
	5,00	9	8,2	8,2	100,0
	Total		110	100,0	100,0

### X1.2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	2	1,8	1,8	1,8
	3,00	2	1,8	1,8	3,6
	4,00	85	77,3	77,3	80,9
	5,00	21	19,1	19,1	100,0
	Total		110	100,0	100,0

### X1.2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	2	1,8	1,8	1,8
	2,00	3	2,7	2,7	4,5
	3,00	26	23,6	23,6	28,2
	4,00	70	63,6	63,6	91,8
	5,00	9	8,2	8,2	100,0
	Total		110	100,0	100,0

### Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X2.1.1	110	1,00	5,00	4,1909	,68396
X2.1.2	110	1,00	5,00	4,0182	,70362
X2.1.3	110	1,00	5,00	3,9273	,73832
X2.1.4	110	1,00	5,00	3,7727	1,00146
X2.2.1	110	1,00	5,00	4,2273	,67265
X2.2.2	110	1,00	5,00	4,2364	,67630
X2.2.3	110	1,00	5,00	3,5455	,86349
X2.2.4	110	1,00	5,00	3,6364	,76299
X2.3.1	110	1,00	5,00	3,7455	,58162
X2.3.2	110	1,00	5,00	4,0364	,64860
X2.3.3	110	1,00	5,00	3,9273	,64551
X2.3.4	110	1,00	5,00	3,9727	,66992
X2.4.1	110	2,00	5,00	3,5909	,81607
X2.4.2	110	1,00	5,00	3,8455	,60860
X2.4.3	110	1,00	5,00	3,1091	,82779
X2.4.4	110	1,00	5,00	3,3636	,84297
X2.5.1	110	1,00	5,00	3,9818	,60551
X2.5.2	110	1,00	5,00	4,0818	,59249
X2.5.3	110	1,00	5,00	4,2000	,64680
X2.5.4	110	1,00	5,00	3,7455	,70952
Valid N (listwise)	110				

### X2.1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	2	1,8	1,8	1,8
	3,00	5	4,5	4,5	6,4
	4,00	71	64,5	64,5	70,9
	5,00	32	29,1	29,1	100,0
	Total	110	100,0	100,0	

### X2.1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	2	1,8	1,8	1,8
	3,00	14	12,7	12,7	14,5
	4,00	72	65,5	65,5	80,0
	5,00	22	20,0	20,0	100,0
	Total	110	100,0	100,0	

### X2.1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	2	1,8	1,8	1,8
	2,00	1	,9	,9	2,7
	3,00	19	17,3	17,3	20,0
	4,00	69	62,7	62,7	82,7
	5,00	19	17,3	17,3	100,0
	Total	110	100,0	100,0	

### X2.1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	1	,9	,9	,9
	2,00	13	11,8	11,8	12,7
	3,00	25	22,7	22,7	35,5
	4,00	42	38,2	38,2	73,6
	5,00	29	26,4	26,4	100,0
	Total	110	100,0	100,0	

### X2.2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	2	1,8	1,8	1,8
	3,00	3	2,7	2,7	4,5
	4,00	71	64,5	64,5	69,1
	5,00	34	30,9	30,9	100,0
	Total	110	100,0	100,0	

### X2.2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	2	1,8	1,8	1,8
	3,00	3	2,7	2,7	4,5
	4,00	70	63,6	63,6	68,2
	5,00	35	31,8	31,8	100,0
	Total	110	100,0	100,0	

### X2.2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	1	,9	,9	,9
	2,00	12	10,9	10,9	11,8
	3,00	35	31,8	31,8	43,6
	4,00	50	45,5	45,5	89,1
	5,00	12	10,9	10,9	100,0
	Total	110	100,0	100,0	



### X2.2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	2	1,8	1,8	1,8
	2,00	6	5,5	5,5	7,3
	3,00	29	26,4	26,4	33,6
	4,00	66	60,0	60,0	93,6
	5,00	7	6,4	6,4	100,0
	Total		110	100,0	100,0

### X2.3.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	1	,9	,9	,9
	3,00	30	27,3	27,3	28,2
	4,00	74	67,3	67,3	95,5
	5,00	5	4,5	4,5	100,0
	Total		110	100,0	100,0

### X2.3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	2	1,8	1,8	1,8
	3,00	9	8,2	8,2	10,0
	4,00	80	72,7	72,7	82,7
	5,00	19	17,3	17,3	100,0
	Total		110	100,0	100,0

### X2.3.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	2	1,8	1,8	1,8
	3,00	15	13,6	13,6	15,5
	4,00	80	72,7	72,7	88,2
	5,00	13	11,8	11,8	100,0
	Total	110	100,0	100,0	

### X2.3.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	1	,9	,9	,9
	3,00	20	18,2	18,2	19,1
	4,00	69	62,7	62,7	81,8
	5,00	20	18,2	18,2	100,0
	Total	110	100,0	100,0	

### X2.4.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	8	7,3	7,3	7,3
	3,00	44	40,0	40,0	47,3
	4,00	43	39,1	39,1	86,4
	5,00	15	13,6	13,6	100,0
	Total	110	100,0	100,0	

**X2.4.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	2	1,8	1,8	1,8
	3,00	18	16,4	16,4	18,2
	4,00	83	75,5	75,5	93,6
	5,00	7	6,4	6,4	100,0
	Total	110	100,0	100,0	

**X2.4.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	2	1,8	1,8	1,8
	2,00	21	19,1	19,1	20,9
	3,00	55	50,0	50,0	70,9
	4,00	27	24,5	24,5	95,5
	5,00	5	4,5	4,5	100,0
	Total	110	100,0	100,0	

**X2.4.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	2	1,8	1,8	1,8
	2,00	13	11,8	11,8	13,6
	3,00	45	40,9	40,9	54,5
	4,00	43	39,1	39,1	93,6
	5,00	7	6,4	6,4	100,0
	Total	110	100,0	100,0	

### X2.5.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	1	,9	,9	,9
	2,00	2	1,8	1,8	2,7
	3,00	9	8,2	8,2	10,9
	4,00	84	76,4	76,4	87,3
	5,00	14	12,7	12,7	100,0
	Total	110	100,0	100,0	

### X2.5.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	2	1,8	1,8	1,8
	3,00	3	2,7	2,7	4,5
	4,00	87	79,1	79,1	83,6
	5,00	18	16,4	16,4	100,0
	Total	110	100,0	100,0	

### X2.5.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	2	1,8	1,8	1,8
	3,00	2	1,8	1,8	3,6
	4,00	76	69,1	69,1	72,7
	5,00	30	27,3	27,3	100,0
	Total	110	100,0	100,0	

### X2.5.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	2	1,8	1,8	1,8
	3,00	33	30,0	30,0	31,8
	4,00	64	58,2	58,2	90,0
	5,00	11	10,0	10,0	100,0
	Total	110	100,0	100,0	

### Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X3.1.1	110	1,00	5,00	4,1091	,65449
X3.1.2	110	1,00	5,00	4,0364	,71584
X3.1.3	110	1,00	5,00	3,9727	,65608
X3.1.4	110	1,00	5,00	3,8727	,67876
X3.2.1	110	1,00	5,00	4,1545	,66617
X3.2.2	110	1,00	5,00	4,0545	,67507
X3.2.3	110	1,00	5,00	4,0818	,66542
X3.2.4	110	1,00	5,00	3,9091	,59886
X3.3.1	110	1,00	5,00	4,0000	,67729
X3.3.2	110	1,00	5,00	4,0273	,68348
Valid N (listwise)	110				

### X3.1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	2	1,8	1,8	1,8
	3,00	6	5,5	5,5	7,3
	4,00	78	70,9	70,9	78,2
	5,00	24	21,8	21,8	100,0
	Total	110	100,0	100,0	

### X3.1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	2	1,8	1,8	1,8
	2,00	1	,9	,9	2,7
	3,00	11	10,0	10,0	12,7
	4,00	73	66,4	66,4	79,1
	5,00	23	20,9	20,9	100,0
	Total		110	100,0	100,0

### X3.1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	2	1,8	1,8	1,8
	3,00	13	11,8	11,8	13,6
	4,00	79	71,8	71,8	85,5
	5,00	16	14,5	14,5	100,0
	Total		110	100,0	100,0

### X3.1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	1	,9	,9	,9
	2,00	2	1,8	1,8	2,7
	3,00	21	19,1	19,1	21,8
	4,00	72	65,5	65,5	87,3
	5,00	14	12,7	12,7	100,0
	Total		110	100,0	100,0

**X3.2.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	2	1,8	1,8	1,8
	3,00	5	4,5	4,5	6,4
	4,00	75	68,2	68,2	74,5
	5,00	28	25,5	25,5	100,0
	Total	110	100,0	100,0	

**X3.2.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	2	1,8	1,8	1,8
	3,00	10	9,1	9,1	10,9
	4,00	76	69,1	69,1	80,0
	5,00	22	20,0	20,0	100,0
	Total	110	100,0	100,0	

**X3.2.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	2	1,8	1,8	1,8
	3,00	8	7,3	7,3	9,1
	4,00	77	70,0	70,0	79,1
	5,00	23	20,9	20,9	100,0
	Total	110	100,0	100,0	

**X3.2.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	1	,9	,9	,9
	3,00	19	17,3	17,3	18,2
	4,00	78	70,9	70,9	89,1
	5,00	12	10,9	10,9	100,0
	Total	110	100,0	100,0	

**X3.3.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	2	1,8	1,8	1,8
	3,00	13	11,8	11,8	13,6
	4,00	76	69,1	69,1	82,7
	5,00	19	17,3	17,3	100,0
	Total	110	100,0	100,0	

**X3.3.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	2	1,8	1,8	1,8
	3,00	12	10,9	10,9	12,7
	4,00	75	68,2	68,2	80,9
	5,00	21	19,1	19,1	100,0
	Total	110	100,0	100,0	



## Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
.1	110	1,00	5,00	2,7000	,85187
.2	110	1,00	5,00	3,9727	,58198
.3	110	1,00	5,00	4,1455	,66134
.4	110	1,00	5,00	3,9273	,70005
.1	110	1,00	5,00	3,9636	,60468
.2	110	1,00	5,00	3,1000	,88773
.1	110	1,00	5,00	3,5818	,68244
.2	110	1,00	5,00	3,9727	,59753
Valid N (listwise)	110				

## Z.1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	4	3,6	3,6	3,6
	2,00	48	43,6	43,6	47,3
	3,00	36	32,7	32,7	80,0
	4,00	21	19,1	19,1	99,1
	5,00	1	,9	,9	100,0
	Total	110	100,0	100,0	

### Z.1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	2	1,8	1,8	1,8
	3,00	8	7,3	7,3	9,1
	4,00	89	80,9	80,9	90,0
	5,00	11	10,0	10,0	100,0
	Total	110	100,0	100,0	

### Z.1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	2	1,8	1,8	1,8
	3,00	5	4,5	4,5	6,4
	4,00	76	69,1	69,1	75,5
	5,00	27	24,5	24,5	100,0
	Total	110	100,0	100,0	

### Z.1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	2	1,8	1,8	1,8
	2,00	4	3,6	3,6	5,5
	3,00	7	6,4	6,4	11,8
	4,00	84	76,4	76,4	88,2
	5,00	13	11,8	11,8	100,0
	Total	110	100,0	100,0	

### Z.2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
id	J	2	1,8	1,8	1,8
	J	10	9,1	9,1	10,9
	J	86	78,2	78,2	89,1
	J	12	10,9	10,9	100,0
	al	110	100,0	100,0	

### Z.2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
id	J	3	2,7	2,7	2,7
	J	26	23,6	23,6	26,4
	J	41	37,3	37,3	63,6
	J	37	33,6	33,6	97,3
	J	3	2,7	2,7	100,0
	al	110	100,0	100,0	

### Z.3.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
id	J	1	,9	,9	,9
	J	3	2,7	2,7	3,6
	J	43	39,1	39,1	42,7
	J	57	51,8	51,8	94,5
	J	6	5,5	5,5	100,0
	al	110	100,0	100,0	

### Z.3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
id	J	2	1,8	1,8	1,8
	J	9	8,2	8,2	10,0
	J	87	79,1	79,1	89,1
	J	12	10,9	10,9	100,0
	al	110	100,0	100,0	

### Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Standard Deviation
.1	110	1,00	5,00	4,0182	,63509
.2	110	1,00	5,00	4,0000	,62074
.3	110	1,00	5,00	4,0455	,69581
.1	110	1,00	5,00	3,8727	,56029
.2	110	1,00	5,00	4,0000	,66360
.1	110	1,00	5,00	4,1000	,74131
.2	110	1,00	5,00	4,0000	,66360
.3	110	1,00	5,00	4,0727	,57003
.1	110	1,00	5,00	3,9636	,68973
.2	110	1,00	5,00	4,1636	,68439
.1	110	1,00	5,00	4,0182	,63509
.2	110	1,00	5,00	4,0091	,59809
.3	110	1,00	5,00	4,0455	,59642
.1	110	1,00	5,00	3,5818	,74664
.2	110	1,00	5,00	3,7545	,73180
.1	110	1,00	5,00	4,0909	,64318
.2	110	1,00	5,00	4,0182	,59016
Total N (listwise)	110				

### Y.1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
id 0	2	1,8	1,8	1,8
0	9	8,2	8,2	10,0
0	82	74,5	74,5	84,5
0	17	15,5	15,5	100,0
Total	110	100,0	100,0	

### Y.1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	1	,9	,9	,9
	3,00	15	13,6	13,6	14,5
	4,00	76	69,1	69,1	83,6
	5,00	18	16,4	16,4	100,0
	Total	110	100,0	100,0	

### Y.1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	2	1,8	1,8	1,8
	3,00	12	10,9	10,9	12,7
	4,00	73	66,4	66,4	79,1
	5,00	23	20,9	20,9	100,0
	Total	110	100,0	100,0	

### Y.2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	1	,9	,9	,9
	3,00	19	17,3	17,3	18,2
	4,00	82	74,5	74,5	92,7
	5,00	8	7,3	7,3	100,0
	Total	110	100,0	100,0	

### Y.2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	2	1,8	1,8	1,8
	3,00	12	10,9	10,9	12,7
	4,00	78	70,9	70,9	83,6
	5,00	18	16,4	16,4	100,0
	Total	110	100,0	100,0	

### Y.3.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	2	1,8	1,8	1,8
	3,00	13	11,8	11,8	13,6
	4,00	65	59,1	59,1	72,7
	5,00	30	27,3	27,3	100,0
	Total	110	100,0	100,0	

### Y.3.2

		Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	1,8	1,8	1,8
	3,00	10,9	10,9	12,7
	4,00	70,9	70,9	83,6
	5,00	16,4	16,4	100,0
	Total	100,0	100,0	

### Y.3.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	1	,9	,9	,9
	3,00	8	7,3	7,3	8,2
	4,00	82	74,5	74,5	82,7
	5,00	19	17,3	17,3	100,0
	Total	110	100,0	100,0	

#### Y.4.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	2	1,8	1,8	1,8
	3,00	16	14,5	14,5	16,4
	4,00	74	67,3	67,3	83,6
	5,00	18	16,4	16,4	100,0
	Total	110	100,0	100,0	

#### Y.4.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	2	1,8	1,8	1,8
	3,00	6	5,5	5,5	7,3
	4,00	72	65,5	65,5	72,7
	5,00	30	27,3	27,3	100,0
	Total	110	100,0	100,0	

#### Y.5.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	1	,9	,9	,9
	3,00	15	13,6	13,6	14,5
	4,00	74	67,3	67,3	81,8
	5,00	20	18,2	18,2	100,0
	Total	110	100,0	100,0	

### Y.5.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	2	1,8	1,8	1,8
	3,00	7	6,4	6,4	8,2
	4,00	87	79,1	79,1	87,3
	5,00	14	12,7	12,7	100,0
	Total	110	100,0	100,0	

### Y.5.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	2	1,8	1,8	1,8
	3,00	5	4,5	4,5	6,4
	4,00	87	79,1	79,1	85,5
	5,00	16	14,5	14,5	100,0
	Total	110	100,0	100,0	

### Y.6.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	2	1,8	1,8	1,8
	2,00	1	,9	,9	2,7
	3,00	48	43,6	43,6	46,4
	4,00	49	44,5	44,5	90,9
	5,00	10	9,1	9,1	100,0
	Total	110	100,0	100,0	

### Y.6.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	2	1,8	1,8	1,8
	3,00	34	30,9	30,9	32,7



4,00	61	55,5	55,5	88,2
5,00	13	11,8	11,8	100,0
Total	110	100,0	100,0	

### Y.7.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	2	1,8	1,8	1,8
	3,00	6	5,5	5,5	7,3
	4,00	80	72,7	72,7	80,0
	5,00	22	20,0	20,0	100,0
	Total	110	100,0	100,0	

### Y.7.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	1	,9	,9	,9
	3,00	12	10,9	10,9	11,8
	4,00	80	72,7	72,7	84,5
	5,00	17	15,5	15,5	100,0
	Total	110	100,0	100,0	

## Hasil Uji Normalitas

### Assessment of normality (Group number 1)

Variable	min	max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
Y.7	1,000	5,000	-1,718	-7,356	8,088	17,314
Y.6	1,000	5,000	-,665	-2,849	2,780	5,951
Y.5	1,000	5,000	-2,385	-10,211	12,368	26,478
Y.4	1,000	5,000	-1,881	-8,053	8,061	17,257
Y.3	1,000	5,000	-1,500	-6,425	6,543	14,007
Y.2	1,000	5,000	-1,607	-6,881	6,810	14,580
Y.1	1,000	5,000	-1,622	-6,947	7,033	15,056

Variable	min	max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
Z.3	1,000	5,000	-1,145	-4,902	5,824	12,469
Z.2	1,000	5,000	-,753	-3,223	2,669	5,714
Z.1	1,000	5,000	-2,436	-10,432	13,312	28,499
X3.1	1,000	5,000	-1,679	-7,191	8,005	17,137
X3.2	1,000	5,000	-1,878	-8,041	8,952	19,164
X3.3	1,000	5,000	-1,711	-7,324	7,654	16,386
X2.1	1,500	5,000	-,531	-2,274	2,104	4,504
X2.2	1,000	5,000	-1,577	-6,751	6,378	13,655
X2.3	1,000	5,000	-2,007	-8,595	9,161	19,613
X2.5	1,000	5,000	-2,404	-10,292	13,516	28,937
X1.1	1,500	5,000	-1,755	-7,515	7,875	16,859
X1.2	1,800	4,800	-,730	-3,124	3,020	6,466
Multivariate					126,685	23,517

**The following variances are negative. (Group number 1 - Default model)**

	E_1
	-,204

## Hasil Analisis PLS

### Outer Loading

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values
X1.1 <- Penerapan Standard Operating Procedure (SOP)	0,923	0,914	0,034	26,871	<b>0,000</b>
X1.2 <- Penerapan Standard Operating Procedure (SOP)	0,933	0,933	0,015	61,681	<b>0,000</b>
X2.1 <- Organizational Citizenship Behaviour (OCB)	0,775	0,767	0,063	12,242	<b>0,000</b>
X2.2 <- Organizational Citizenship Behaviour (OCB)	0,897	0,887	0,042	21,259	<b>0,000</b>
X2.3 <- Organizational Citizenship Behaviour (OCB)	0,871	0,855	0,055	15,982	<b>0,000</b>
X2.4 <- Organizational Citizenship Behaviour (OCB)	0,509	0,525	0,082	6,219	<b>0,000</b>
X2.5 <- Organizational Citizenship Behaviour (OCB)	0,886	0,877	0,037	24,107	<b>0,000</b>
X3.1 <- Kompetensi Kerja	0,943	0,938	0,023	41,751	<b>0,000</b>
X3.2 <- Kompetensi Kerja	0,955	0,950	0,019	50,599	<b>0,000</b>
X3.3 <- Kompetensi Kerja	0,950	0,945	0,022	43,679	<b>0,000</b>
Y.1 <- Kinerja Karyawan	0,932	0,930	0,020	46,711	<b>0,000</b>
Y.2 <- Kinerja Karyawan	0,900	0,894	0,033	27,627	<b>0,000</b>
Y.3 <- Kinerja Karyawan	0,920	0,915	0,027	33,573	<b>0,000</b>
Y.4 <- Kinerja Karyawan	0,917	0,910	0,031	29,972	<b>0,000</b>
Y.5 <- Kinerja Karyawan	0,885	0,872	0,046	19,260	<b>0,000</b>

Y.6 <- Kinerja Karyawan	0,761	0,745	0,072	10,524	<b>0,000</b>
Y.7 <- Kinerja Karyawan	0,881	0,870	0,044	20,045	<b>0,000</b>
Z.1 <- Produktivitas	0,880	0,866	0,052	17,085	<b>0,000</b>
Z.2 <- Produktivitas	0,758	0,734	0,116	6,521	<b>0,000</b>
Z.3 <- Produktivitas	0,835	0,828	0,050	16,855	<b>0,000</b>

### Construct Reliability and Validity

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Kinerja Karyawan	<b>0,954</b>	<b>0,957</b>	<b>0,962</b>	<b>0,786</b>
Kompetensi Kerja	<b>0,945</b>	<b>0,946</b>	<b>0,965</b>	<b>0,901</b>
Organizational Citizenship Behaviour (OCB)	<b>0,854</b>	<b>0,907</b>	<b>0,896</b>	<b>0,642</b>
Penerapan Standard Operating Procedure (SOP)	<b>0,838</b>	<b>0,841</b>	<b>0,925</b>	<b>0,861</b>
Produktivitas	<b>0,767</b>	<b>0,785</b>	<b>0,865</b>	<b>0,682</b>

### Cross Loading

	Kinerja Karyawan	Kompetensi Kerja	Organizational Citizenship Behaviour (OCB)	Penerapan Standard Operating Procedure (SOP)	Produktivitas
1	0,713	0,686	0,678	0,923	0,624
X1.2	0,769	0,754	0,722	0,933	0,656
X2.1	0,570	0,559	0,775	0,513	0,415
X2.2	0,750	0,778	0,897	0,678	0,631
X2.3	0,734	0,747	0,871	0,656	0,725
X2.4	0,417	0,423	0,509	0,381	0,317
X2.5	0,857	0,878	0,886	0,714	0,822
X3.1	0,860	0,943	0,809	0,760	0,763
X3.2	0,893	0,955	0,877	0,715	0,803
X3.3	0,840	0,950	0,807	0,739	0,743
Y.1	0,932	0,871	0,768	0,728	0,793

Y.2	0,900	0,821	0,777	0,740	0,779
Y.3	0,920	0,817	0,781	0,779	0,794
Y.4	0,917	0,829	0,773	0,756	0,784
Y.5	0,885	0,801	0,838	0,761	0,833
Y.6	0,761	0,721	0,636	0,500	0,653
Y.7	0,881	0,790	0,747	0,671	0,797
Z.1	0,782	0,719	0,725	0,610	0,880
Z.2	0,587	0,541	0,495	0,570	0,758
Z.3	0,782	0,728	0,660	0,538	0,835

### R Square

	R Square	R Square Adjusted
Kinerja Karyawan	0,902	0,898
Produktivitas	0,677	0,668

### Q Square

	SSO	SSE	Q <sup>2</sup> (=1-SSE/SSO)
Kinerja Karyawan	770,000	293,308	0,619
Kompetensi Kerja	330,000	330,000	
Organizational Citizenship Behaviour (OCB)	550,000	550,000	
Penerapan Standard Operating Procedure (SOP)	220,000	220,000	
Produktivitas	330,000	202,272	0,387

## Path Coefficient

### Direct Effect

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values
Kompetensi Kerja -> Kinerja Karyawan	0,394	0,387	0,094	4,199	<b>0,000</b>
Kompetensi Kerja -> Produktivitas	0,535	0,526	0,152	3,511	<b>0,000</b>
Organizational Citizenship Behaviour (OCB) -> Kinerja Karyawan	0,123	0,128	0,060	2,061	<b>0,040</b>
Organizational Citizenship Behaviour (OCB) -> Produktivitas	0,216	0,214	0,136	1,592	<b>0,112</b>
Penerapan Standard Operating Procedure (SOP) -> Kinerja Karyawan	0,155	0,158	0,058	2,659	<b>0,008</b>
Penerapan Standard Operating Procedure (SOP) -> Produktivitas	0,111	0,102	0,089	1,248	<b>0,213</b>
Produktivitas -> Kinerja Karyawan	0,357	0,360	0,070	5,071	<b>0,000</b>

### Indirect Effect

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values
Kompetensi Kerja -> Produktivitas -> Kinerja Karyawan	0,191	0,189	0,068	2,790	<b>0,005</b>
Organizational Citizenship Behaviour (OCB) -> Produktivitas -> Kinerja Karyawan	0,077	0,076	0,051	1,510	<b>0,132</b>
Penerapan Standard Operating Procedure (SOP) -> Produktivitas -> Kinerja Karyawan	0,040	0,037	0,034	1,171	<b>0,242</b>

## Surat Izin Penelitian



YAYASAN PERGURUAN 17 AGUSTUS 1945 SURABAYA  
UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945 (UNTAG) SURABAYA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

PROGRAM STUDI MANAJEMEN (S1)  
PROGRAM STUDI AKUNTANSI (S1)  
PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN (S1)  
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN (S2)  
PROGRAM STUDI DOKTOR ILMU EKONOMI (S3)

TERAKREDITASI  
TERAKREDITASI  
TERAKREDITASI  
TERAKREDITASI

Kampus: Jl. Semolowaru 45 Surabaya 60118, Telp (031) 5931880 Ext 140 , 141, E-mail: [feb@untag-sby.ac.id](mailto:feb@untag-sby.ac.id).

Nomor : 898/K/FEB/V/2020  
Lampiran : -  
Perihal : **Permohonan Ijin Penelitian**  
  
Kepada : Yth. Direktur Politeknik Pelayaran Surabaya  
Jl. Gunung Anyar Boulevard No. 1  
Surabaya

Schubungan dengan Penyusunan Tesis yang berjudul "PENGARUH PENERAPAN STANDARD OPERATING PROCEDURE (SOP), ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR (OCB), DAN KOMPETENSI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS DAN KINERJA KARYAWAN POLTEKPEL SURABAYA" oleh mahasiswa Program Studi **Magister Manajemen** Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, maka mahasiswa dibawah ini sangat memerlukan sumber data (referensi) guna melakukan Penelitian lapangan.

Berkenaan dengan hal tersebut diatas, maka kami mohon perkenan Bapak/Ibu untuk memberikan ijin & bantuan kepada mahasiswa di bawah ini :

Nama : ASTRIE DENY WULANDARI, S.Kom  
N. P. M : 1261800019  
Fakultas / Program Studi : Ekonomi dan Bisnis / Magister Manajemen  
Alamat : Komplek TNI-AL Sukolilo Baru, Kec. Bulak - Surabaya  
Telp./Hp. 0895399860990

Guna melakukan penelitian pada :  
**POLITEKNIK PELAYARAN (POLTEKPEL) SURABAYA**

Demikian permohonan kami, atas perhatian serta kerjasamanya kami sampaikan terima kasih.

Surabaya, 28 Mei 2020

Dekan,



Dr. Slamet Riyadi, MSi., Ak. CA ✎  
NIP. 20220.93.0319

## Surat Balasan Izin Penelitian



KEMENTERIAN PERHUBUNGAN  
BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PERHUBUNGAN  
**POLITEKNIK PELAYARAN SURABAYA**

Kampus I : Jl. Raya Hang Tuah No. 5 KP. 60155  
Kampus II : Jl. Gunung Anyar Boulevard No. 1  
Surabaya - Jawa Timur - Indonesia

Kampus I  
Telp. 031 - 3523685, 031 - 3558785  
Fax. 031 - 3546028

Kampus II  
Telp. 031 - 8714673, 031 - 8714643  
Fax. 031 - 8714652

Email : [Info@poltekpel-sby.ac.id](mailto:Info@poltekpel-sby.ac.id)  
[http : www.poltekpel-sby.ac.id](http://www.poltekpel-sby.ac.id)

Nomor : ~~SM-106/2~~ /13 /POLTEKPEL.SBY-2020 Surabaya, 6 Juni 2020  
Klasifikasi : -  
Lampiran : -  
Perihal : Ijin Kegiatan Penelitian. Kepada

Yth. Dekan  
Universitas 17 Agustus 1945  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis

di

Tempat

1. Menindaklanjuti surat Dekan Universitas 17 Agustus 1945, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Nomor 898/K/FEB/V/2020 tanggal 28 Mei 2020 perihal Permohonan Ijin Penelitian, bersama ini kami sampaikan bahwa pada prinsipnya kami menyetujui permohonan dimaksud.
2. Sehubungan dengan hal tersebut diatas, kepada Sdr. Astrie Deny Wulandari, S.Kom dapat melakukan penelitian pada Politeknik Pelayaran Surabaya sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
3. Demikian disampaikan, atas perhatiannya di ucapkan terima kasih.

A.n. DIREKTUR  
POLITEKNIK PELAYARAN SURABAYA  
Kepala Bagian Keuangan dan Umum

HERI SULARNO, M.H.,M.Mar.E  
Pembina (IV/a)  
NIP. 196612061999031001



LAYANAN KAMI TANPA GRATIFIKASI





## Kuesioner

### I. Petunjuk Pengisian Kuesioner

Pernyataan-pernyataan ini akan dinilai dengan memberikan tanda *checklist* (√) pada salah satu pilihan pendapat yang paling sesuai dan tepat menurut saudara/i. Berikut keterangan pada tanda adalah sebagai berikut : 1) SS = Sangat Setuju ; 2) S = Setuju ; 3) N = Netral ; 4) TS = Tidak Setuju ; 5) STS = Sangat Tidak Setuju.

### II. Identitas Responden

Nama Lengkap	:	
Jenis Kelamin	:	Laki-laki <input type="checkbox"/> Perempuan <input type="checkbox"/>
Usia	:	18 - 25 tahun <input type="checkbox"/> ; 25 – 35 tahun <input type="checkbox"/> 35 – 40 tahun <input type="checkbox"/> ; >40 tahun <input type="checkbox"/>
Status	:	Belum Menikah <input type="checkbox"/> Menikah <input type="checkbox"/>
Pendidikan Terakhir	:	SMA/Sederajat <input type="checkbox"/> D-III <input type="checkbox"/> D-IV/S1 <input type="checkbox"/> S2 <input type="checkbox"/>
Jabatan	:	Sekretaris <input type="checkbox"/> Pengadministrasi <input type="checkbox"/> Teknisi <input type="checkbox"/> Pengajar (non-ASN) <input type="checkbox"/> Verifikator <input type="checkbox"/> Customer service <input type="checkbox"/> Tim Layanan Kesehatan <input type="checkbox"/>
Masa Kerja	:	< 1 tahun <input type="checkbox"/> ; 1 – 5 tahun <input type="checkbox"/> 5 – 10 tahun <input type="checkbox"/> ; > 10 tahun <input type="checkbox"/>
Status Karyawan	:	Pegawai non-ASN <input type="checkbox"/>
Sertifikat Kompetensi	:	Ada <input type="checkbox"/> Tidak Ada <input type="checkbox"/>
Jenis Sertifikat (Jika ada)	:	

### III. Kuesioner

#### 1. Variabel Penerapan *Standard Operating Procedure* (SOP)

	Indikator	STS	TS	N	S	SS
<b>KETENTUAN SOP</b>						
1	Komponen <i>Standard Operating Procedure</i> (SOP) yang telah terdokumentasi pada instansi telah menjelaskan alur kerja saya					
2	Dokumen SOP berisikan yang dapat memandu saya dalam tahapan proses kerja					
3	Penerapan SOP dapat meminimilisir kesalahan dalam proses kerja yang saya lakukan					
4	Ketepatan tindakan kerja dengan SOP dapat membantu saya untuk bekerja lebih efektif					
<b>STRUKTUR SOP</b>						
5	Saya tidak memahami proses kerja yang tertulis pada SOP					
6	Saya merasa terbantu dengan adanya prosedur kerja yang telah ditetapkan					
7	Mampu melakukan tugas secara mandiri, tanpa bertanya ulang dengan atasan saya					
8	Bersedia mengikuti aturan prosedur kerja pada pekerjaan saya					
9	Suatu prosedur kerja dapat					

	membantu Saya untuk mendapatkan waktu yang lebih banyak untuk melakukan pekerjaan yang lain.					
--	--	--	--	--	--	--

## 2. Variabel *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB)

	Indikator	STS	TS	N	S	SS
<b>ALTRUISM</b>						
1	Saya dengan senang membantu rekan kerja yang membutuhkan bantuan tanpa adanya imbalan					
2	Saya pernah beberapa kali menggantikan posisi rekan kerja saya yang dikarenakan tidak masuk kerja					
3	Saya pernah beberapa kali merangkap kerja dengan pekerjaan rekan saya yang dikarenakan tidak masuk atau ada keperluan tugas lain					
4	Saya tidak bersedia membantu rekan kerja dalam menyelesaikan suatu pekerjaan hingga melebihi batas jam kerja, tanpa pemberian upah lembur					
<b>CONSCIENTIOUSNESS</b>						

5	Tugas yang diberikan selalu saya selesaikan dengan rasa tanggungjawab					
6	Saya merasa puas bila mampu menyelesaikan tugas kerja secara tepat waktu					
7	Saya bersedia bekerja lembur untuk menyelesaikan tugas kerja tanpa adanya pemberian upah lembur					
8	Tanggungjawab yang diberikan oleh atasan, tetap saya laksanakan meskipun diluar tupoksi jabatan					
COURTESY						
9	Saya pernah mengingatkan rekan saya untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan					
10	Saya tidak keberatan untuk menawarkan bantuan kepada rekan saya bila diminta suatu bantuan					
11	Saya mengajak rekan saya untuk ishoma (istirahat, sholat, makan) bersama pada jam istirahat.					

12	Saya bersedia untuk berbagi dan menerima keluhan dengan rekan rekan dalam menghadapi masalah, baik pekerjaan maupun diluar pekerjaan					
SPORTMANSHIP						
13	Saya sering mengeluh dengan tugas dan tanggungjawab yang diberikan oleh instansi					
14	Saya dapat beradaptasi dengan perubahan internal yang terjadi pada instansi					
15	Saya tidak mengutamakan kepentingan instansi yang jika mengorbankan kepentingan pribadi					
16	Muncul rasa bosan pada pekerjaan yang diberikan kepada saya					
CIVIC VIRTUE						
17	Saya selalu berusaha untuk datang lebih awal untuk siap beraktivitas di lingkungan kerja					
18	Saya berusaha untuk menyelesaikan tugas pekerjaan sesuai waktu yang ditetapkan oleh atasan					

19	Saya tidak lepas tangan dari tanggungjawab yang diberikan oleh atasan					
20	Saya sering berkeinginan untuk mencari inovasi baru yang dapat memajukan instansi menjadi lebih baik					

### 3. Variabel Kompetensi Kerja

	Indikator	STS	TS	N	S	SS
<b>KEMAMPUAN</b>						
1	Menguasai bidang pekerjaan yang saat ini menjadi tanggungjawab saya					
2	Tugas kerja yang diberikan kepada saya, sesuai dengan kemampuan					
3	Saya dapat mengambil keputusan dalam pekerjaan yang menjadi tanggungjawab					
4	Saya mampu bersaing dengan rekan kerja untuk mendapatkan hasil yang terbaik					
<b>KETERAMPILAN</b>						
5	Saya mengerjakan tugas kerja, berusaha dengan bersungguh-sungguh					
6	Memiliki keterampilan yang baik saat saya mengerjakan					

	tugas kerja					
7	Menyelesaikan tanggungjawab dengan teliti agar terhindar dari kesalahan pada pekerjaan saya					
8	Saya mampu menangani masalah selama mengerjakan tugas kerja					
PENGETAHUAN						
9	Saya memiliki wawasan yang dapat diterapkan pada pekerjaan					
10	Selalu bersedia mencari pengetahuan baru yang dapat membantu dalam penyelesaian pekerjaan saya					

#### 4. Variabel Produktivitas

	Indikator	STS	TS	N	S	SS
KUALITAS KERJA						
1	Target kerja saya tidak menjadi utama, asalkan pekerjaan dapat diselesaikan					
2	Hasil kerja sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh instansi kepada saya					
3	Saya harus mendapatkan hasil kerja yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan					

4	Tetap menyelesaikan pekerjaan meskipun saya tidak dituntut segera untuk diselesaikan					
<b>KUANTITAS KERJA</b>						
5	Saya selalu meningkatkan output kerja dalam mengerjakan pekerjaan					
6	Hanya bekerja pada bidang yang menjadi tupoksi saya di instansi					
<b>TIMING MANAGEMENT</b>						
7	Standar jam kerja yang telah ditetapkan, saya sering tidak terasa					
8	Saya berusaha untuk menyelesaikan tugas kerja sebelum batas waktu pengerjaan yang ditentukan					



## 5. Variabel Kinerja Karyawan

	<b>Indikator</b>	<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>N</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>
	<b>KUALITAS PEKERJAN</b>					
1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan benar dan tepat					
2	Terampil mengambil langkah pekerjaan agar saya dapat terhindar dari kesalahan dalam jumlah sering					
3	Kualitas kerja yang saya hasilkan ditentukan dari proses kerja					
	<b>KUANTITAS</b>					
4	Pencapaian target kerja yang saya hasilkan sesuai dengan visi-misi instansi					
5	Saya selalu mengatur skala prioritas kerja dalam bekerja					
	<b>KREATIVITAS</b>					
6	Saya menjadi individu yang mampu meningkatkan kualitas kerja					
7	Saya cekatan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan					
8	Menyelesaikan pekerjaan dengan rapih dan sesuai tata cara kerja saya					
	<b>PENGETAHUAN</b>					
9	Saya dapat mempraktekan dari pemahaman teori ke kegiatan kerja					

10	Etika dalam bekerja adalah hal perlu saya utamakan					
<b>KERJASAMA</b>						
11	Berbagi tugas kerja dengan rekan satu bidang pekerjaan saya, agar pekerjaan cepat selesai					
12	Tanggungjawab yang saya lakukan, dapat membantu kelangsungan hidup instansi					
13	Membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan selama saya memahami pekerjaan tersebut					
<b>INOVASI</b>						
14	Saya pernah menyumbangkan ide terobosan terbaru demi perkembangan instansi					
15	Pernah melakukan hal yang baru dalam melakukan pekerjaan agar tidak monoton					
<b>INISIATIF</b>						
16	Saya selalu berusaha untuk memperbaiki kesalahan yang pernah dilakukan					
17	Merawat tempat kerja secara teratur sering saya lakukan, agar tidak jenuh selama bekerja					

## Mapping Penelitian Terdahulu

### Hubungan SOP terhadap Produktivitas

No.	Judul	Penerbit	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	Pengaruh Penerapan SOP (Standard Operating Procedure) dan Sistem Penghargaan (Reward System) Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan Bagian Distribusi PT Unirama Duta Niaga Surabaya	2015	X : Penerapan SOP dan Sistem penghargaan Y : Produktivitas kerja	Pendekatan kuantitatif dengan melakukan penyebaran kuisioner, wawancara, dan analisis regresi linier berganda.	Pengaruh SOP ( <i>Standard Operating Procedure</i> ) terhadap produktivitas kerja terbukti signifikan. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa sebagian besar SOP mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yang efisien, efektif, dan konsisten.
	Analisis Tentang Pengaruh Budaya Kerja, Komitmen Organisasi, dan Standa Prosedur Operasional (SPO) Terhadap Produktivitas Kerja	Jurnal Riset Bisnis Vol 1 (2) hal: 95-106 2018	X : Budaya Kerja, Komitmen Organisasi, dan Standa Prosedur Operasional Y : Produktivitas	Penelitian menggunakan metode deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kuantitatif dan analisis regresi linier berganda.	SPO berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Semakin meningkat SPO, akan meningkat pula produktivitas

	Karyawan			Pengumpulan data dengan cara observasi dan pemberian kuisioner	kerja karyawan. Semakin ditaati dan dilaksanakan, SPO akan membuat produktivitas karyawan juga semakin tinggi.
	Pengaruh Penerapan Sistem Manajemen Mutu dan Pelaksanaan Sistem Shift Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dimoderasi Standar Operasional Prosedur (Studi Pada PT. Pan Maritime Wira Pawitra Jakarta)	Jurnal Online Internasional & Nasional Universitas 17 Agustus 1945 Jakarta 2017	X : Sistem Manajemen Mutu dan Sistem Shift Kerja Y : Produktivitas Z : Standar Operasional Prosedur	Menggunakan pendekatan kuantitatif yang memberikan kuisioner kepada responden dari populasi. Metode analisis data menggunakan (SEM-PLS)	SOP berpengaruh positif dan signifikan, yang ditunjukkan dari nilai original sampel adalah positif

## Hubungan Penerapan SOP terhadap Kinerja Karyawan

No .	Judul	Penerbit	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Standar Operasional Prosedur Dan Turn Over Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Everbright Di Surabaya	Jurnal Manajemen Branchmark Vol.4 Issue 3 2018	X : gaya kepemimpinan, penerapan Standar Operasional Prosedur, dan Turn Over  Y : Kinerja	Pengumpulan data diperoleh dari sampel 30% dari jumlah populasi	SOP terhadap kinerja, berpengaruh signifikan. Karyawan akan menilai dokumen SOP sesuai UU yang berlaku dan mampu melakukan pengawasan terhadap kinerja.
	Pengaruh Implementasi Kebijakan Standar Operasioal Prosedur Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Kota Manado	Jurnal Administrasi Publik Vol.4 No.5 2018	X : Komunikasi, sumber daya, disposisi, struktur birokrasi, SOP  Y : Kinerja	Pendekatan kuantitatif dengan melalui penyebaran kuisioner dan observasi	Implementasi SOP membawa pengaruh sangat signifikan dengan kinerja. Semakin tinggi penerapan SOP akan besar tingkatan kinerja
	Pengaruh Lingkungan Kerja dan	Jurnal Pendidikan	X : lingkungan kerja dan	pendekatan kualitatif deskriptif	lingkungan kerja dan SOP

	Standar Operasional Prosedur Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pengawas Urusan Gerbong Sukacinta (PUG SCT) PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Kabupaten Lahat	Ekonomi dan Bisnis (JPEB) Vol.5 No.1 2017	SOP  Y : Produktivitas Kerja	dengan metode wawancara, pengamatan, dan pemanfaatan dokumen	memiliki hubungan kuat dan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Dengan memberikan lingkungan kerja yang aman dan nyaman dan prosedural kerja yang tertata
--	---	---	---------------------------------------	--	---

## Hubungan Organizational Citizenship Behaviour Terhadap Produktivitas

No .	Judul	Penerbit	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	Pengaruh Iklim Organisasi Dan Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Terhadap Produktivitas	Jurnal Manajemen Pendidikan Vol 4 No 2 Desember 2013	X : iklim organisasi dan organizational citizenship behavior (OCB)  Y : produktivitas	Pendekatan kuantitatif dengan menggunakan metode survei dan kausal dengan menggunakan teknik analisis jalur (path analysis)	OCB berpengaruh langsung dengan produktivitas. sebab perilaku seperti ini mencerminkan sense of belonging yang tinggi terhadap organisasinya .
	Strategi Peningkatan Produktivitas Guru SMAN di Kabupaten Flores Timur Melalui Organizational Citizenship Behavior (OCB)	Prosiding Seminar Nasional Pascasarjana (Prosnampas) Vol 2 No 1 2019	X : Organization Citizenship Behavior (OCB)  Y : Produktivitas	Pengambilan data menggunakan teknik acak sederhana dari populasi untuk mendapatkan sampel menggunakan rumus slovin	OCB berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas. Produktivitas dipengaruhi secara langsung positif oleh OCB. Meningkatnya OCB akan mengakibatkan peningkatan produktivitas.

The Effect Of Organizational Citizenship Behavior On Employee Productivity In Star Rated Hotels In Kenya	European Journal of Hospitality and Tourism Research Vol.7, No.1, pp.1-8 2019	X : Organization Citizenship Behavior (OCB)  Y : Productivity	Perolehan data dengan susunan kuisioner. Pengambilan sampel bertingkat digunakan untuk memilih departemen, dan pengambilan sampel acak sederhana untuk memilih responden	OCB berpengaruh signifikan positif dari altruisme, courtesy, sportsmanship, civic virtue and conscientiousness. Terlihat pada peningkatan produktivitas dari 0,353 menjadi 0.38
--	---	---	--	---

### **Hubungan Organizational Citizenship Behaviour Terhadap Kinerja Karyawan**

No	Judul	Penerbit	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
.	Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan	Jurnal Teknologi dan Manajemen Agroindustri Volume 7 Nomor 2: 116-123 2018	X : organizational citizenship behaviour (OCB)  Y : kepuasan kerja dan kinerja karyawan	pendekatan kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel menggunakan stratified random sampling. Pengolahan data menggunakan partial least square (PLS)	OCB memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan menunjukkan perilaku mementingkan orang lain, mencegah timbulnya masalah, bertoleransi, dan peduli



					<p>dengan kelangsungan hidup organisasi. OCB memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja dengan menggambarkan adanya makin baik perilaku OCB, maka karyawan akan menunjukkan kinerja terbaik. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja dengan menggambarkan apabila hubungan yang baik antar karyawan dan perusahaan mengakibatkan karyawan merasa nyaman dalam bekerja</p>
--	--	--	--	--	---

					sehingga karyawan akan bekerja secara maksimal.
	Effect of Organizational Citizenship Behavior on Employee Performance in Banking Sector, Nairobi County, Kenya	International Journal of Business, Humanities and Technology Vol. 5, No. 4; 2015	X : altruism dan courtesy Y : kinerja organisasi	pendekatan kuantitatif dengan menggunakan penyebaran kuisioner untuk pengumpulan data. Perolehan data dengan teknik random sampling.	altruism berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan altruisme karyawan untuk membantu rekan kerja saat mengalami masalah pekerjaan. courtesy berpengaruh positif terhadap kinerja, dengan adanya rasa sopan santun dalam bekerja karyawan akan berdiskusi dengan rekan kerja sebelum memulai tindakan kerja yang memengaruhi
	Effect of Organizational	Journal of Applied	X : Kepemimp	pendekatan kuantitatif	Penerapan model

	onal Citizenship Behavior As A Moderator Between Servant Leadership on Employee Performance	Managemen (JAM) Volume 16 Number 2 2018	inan dan OCB  Y : kinerja organisasi	dengan menggunakan metode penyebaran kuisisioner. Perolehan data didapat dari metode purposive sampling.	kepemimpinan dengan OCB dari karyawan akan memudahkan dalam melaksanakan pekerjaan, karena didukung adanya bantuan dari atas dan kolega sehingga akan meningkatkan kinerja.
--	--	---	--	--	---

### Hubungan Kompetensi Kerja Terhadap Produktivitas

No	Judul	Penerbit	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
.	Pengaruh Kemampuan Kerja, Pengalaman Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dengan Kompetensi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus	Journal Of Management, Volume 2 No.2 2016	X : kemampuan kerja, pengalaman dan pelatihan  Y : Produktivitas  Z : Kompetensi kerja	Metode perolehan data dari kuisisioner, wawancara, dan obeservasi. Penggunaan data dilakukan sampel jenuh / sensus	Kompetensi kerja berpengaruh baik dan positif dengan produktivitas namun tidak signifikan

	Pada Kud "Pati Kota" Kabupaten Pati)				
	Pengaruh Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas Iii Satu	Jurnal Ilmu Administ rasi Dan Manajem en Vol 1 No. 1 2017	X : Kompeten si  Y : Produktivi tas pegawai	Pengumpulan data menggunaka n angkaet atau kuisisioner yang diberikan pada responden sampel penelitian. Pengambilan menggunaka n sampel jenuh / total	umbu Berdasarkan hasil uji t, maka hipotesis dalam penelitian iniyang menduga bahwa kompetensi pegawai berpengaruh positif signifikan terhadap produktivita s kerja. Kompetensi yang baik dari pegawai akan menambah kepercayaan diri dalam menyelesaik an tugas dengan tepat waktu dan lancar sehingga meningkatk an produktivita s kerja pegawai.

## Hubungan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

No.	Judul	Penerbit	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Kitadin Tenggara Seberang	e-Journal Administrasi Negara Vol.5 No.2 2017	X : kompetensi kerja Y : kinerja	Pengumpulan data diperoleh dari penyebaran angket dan observasi lapangan langsung	Kompetensi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Semakin tinggi kompetensi yang dimiliki karyawan akan meningkatkan kinerja
	Pengaruh Motivasi, Kompetensi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara VI (Persero) Pasaman Barat	Jurnal EKOBIS TEK Fakultas Ekonomi , Vol. 6, No. 2 Hal 218-239 2017	X : Motivasi, Kompetensi Kerja dan Kompensasi Y : Kinerja karyawan	Pendekatan secara kuantitatif dan pengujian statistik. Pengumpulan data menggunakan kuisioner dan observasi pada sampel jenuh atau sensus	Kompetensi kerja berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, terlihat pada koefisien regresi sebesar - 0,231. kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara VI

					ditentukan secara positif tetapi tidak pada kompetensi kerja yang dimiliki.
	Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Produktif SMKN di Kabupaten Lombok Barat	Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan Vol 2 No.2 2017	X : Kompetensi dan Kompensasi Kerja Y : Kinerja	Menggunakan data kuantitatif dengan analisis regresi linear sederhana dan berganda. Perolehan sampel data menggunakan Disproporionate Stratified Random	Kompetensi secara signifikan terhadap kinerja guru bidang produktif. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap dengan taraf signifikansi sebesar 0,038

## Hubungan Prooduktivitas Terhadap Kinerja Karyawan

No.	Judul	Penerbit	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Produktivitas Kerja Perusahaan cv. Laut selatan jaya di bandar lampung	jurnal Manajemen Dan Bisnis Vol.3 No.1 2012	X : Disiplin Kerja Y : Kinerja karyawan Z : Produktivitas	Pengumpulan data dilakukan dengan dokumentasi, kuisisioner, wawancara, dan observasi. Perolehan data didapatkan dari penggunaan sampel sensus	Produktivitas berpengaruh baik pada kinerja namun tidak signifikan.
	Pengaruh Penerapan Total Quality Management Melalui Produktivitas Karyawan Terhadap Kinerja Perusahaan Dengan Metode (SEM) Di PT. X	Jurnal Teknik Industri Untirta Vol.2 No. 2 2014	X : TQM, Produktivitas Y : Kinerja	Menggunakan kuisisioner pada responden dan pengolahan menggunakan SEM	Produktivitas Karyawan memiliki hubungan yang positif dengan variabel Kinerja dengan memiliki p-value sebesar 0,002