HUBUNGAN ASPEK-ASPEK MANAJEMEN INTERPERSONAL KELOMPOK EFEKTIF OBJEKTIF (MIKEO) DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BANK NIAGA YOGYAKARTA

SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia Untuk Memenuhi Sebagian Syarat-syarat Guna Memperoleh Derajat Sarjana S1 Psikologi

Oleh :

Ibnu Hajar Irawan

01 320 017

PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

FAKULTAS PSIKOLOGI DAN ILMU SOSIAL BUDAYA

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

YOGYAKARTA

2006

HALAMAN PENGESAHAN

Dipertahankan di depan Dewan Penguji Skripsi Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-syarat Guna Memperoleh Derajat Sarjana S1 Psikologi

Pada Tanggal

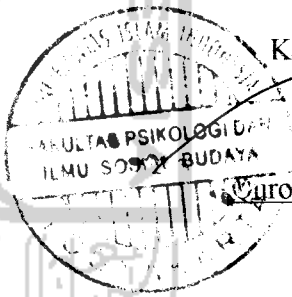
30 SEP 2006

Mengesahkan,

Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya

Universitas Islam Indonesia

Ketua Prodi Psikologi



Nurotul Uyun S.Psi, Msi.

Dewan Penguji	Tanda Tangan,
1. H. Muh. Bahtiar, Drs., MM	
2. Arief Fahmi, S.Psi., MA.,Psi	
3. Sus Budiharto, S.Psi.,PSi	

HALAMAN PERNYATAAN

Bersama ini saya menyatakan bahwa selama melakukan penelitian dan dalam membuat laporan penelitian, tidak melanggar etika akademik seperti penjiplakan, pemalsuan data, dan manipulasi data. Jika pada saat ujian skripsi saya terbukti melanggar etika akademik, maka saya sanggup menerima sanksi dari dewan penguji. Apabila di kemudian hari saya terbukti melanggar etika akademik, maka saya sanggup menerima konsekwensi berupa pencabutan gelar kesarjanaan yang telah saya peroleh.

Yang menyatakan,

Ibnu Hajar Irawan

HALAMAN PERSEMBAHAN

The ONE...ALLAH SWT

.....Alhamdulillahirobbil'aalamin.....

TERIMA KASIH UNTUK SEGALA CINTA, PERHATIAN, DOA DAN DUKUNGAN DARI ORANG-ORANG YANG DEKAT DI HATI :

Bapak
(H. Taufiq Sutrisno)

Ibu
(Hj. Pargini)
Kasih Sayang, cinta kasih dan doa yang telah dan akan selalu tercurah untukku sampai batas waktu yang tak terhingga

Saudara-saudaraku dan Keluarga Besarku
"...terimakasih atas perhatian dan dukungan yang selalu aku dapatkan kapanpun..."

Semua Sahabat dan Teman
"..dukungan dan kebersamaan kta dalam segala keadaan.."

MOTTO

وَلَا تَقُولَنَّ لِشَاْىْءٍ إِنِّي فَاعِلٌ ذَٰلِكَ غَدًا ﴿٢٣﴾

" Dan jangan sekali-kali kamu mengatakan tentang sesuatu: "Sesungguhnya Aku akan mengerjakan Ini besok pagi " (Al-Kahfi : 23)

لَهُۥ مُعَقِّبَٰتٌ مِّنۢ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِۦ يَحْفَظُونَهُۥ مِنْ أَمْرِ ٱللَّهِ ۗ إِنَّ ٱللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا۟ مَا بِأَنفُسِهِمْ ۗ وَإِذَآ أَرَادَ ٱللَّهُ بِقَوْمٍ سُوٓءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُۥ ۚ وَمَا لَهُم مِّن دُونِهِۦ مِن وَالٍ ﴿١١﴾

" Bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, di muka dan di belakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak merobah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merobah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, Maka tak ada yang dapat menolaknya; dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia " (Ar-R'ad : 11)

PRAKATA

Alhamdulillahirobbil'aalamin, segala puji dan syukur bagi Allah SWT atas rahmat, karunia serta segala kemudahan yang dilimpahkan-Nya sehingga skripsi yang mengangkat tema pengaruh MIKEO terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dapat terselesaikan. Penulis menyadari bahwa semua keberhasilan dalam menyelesaikan studi dan penulisan skripsi ini merupakan wujud rahmat yang besar dari Allah SWT.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam menyelesaikan penyusunan dan penulisan skripsi ini masih memiliki segala keterbatasan dan kekurangan serta tidak akan mungkin terselesaikan tanpa bantuan, bimbingan, dorongan, dan saran dari berbagai pihak, sehingga dengan segala ketulusan hati penulis mengucapkan terima kasih dan penghargaan yang sedalam-dalamnya kepada :

1. Bapak H. Fuad Nashori S.Psi., Msi., selaku Dekan Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia
2. Bapak H. Muh. Bachtiar, Drs., MM., selaku Dosen Pembimbing Utama dalam penyusunan skripsi ini, terima kasih atas segala bimbingan, bantuan, perhatian, waktu, arahan dan kesabarannya sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
3. Ibu Hepi Wahyuningsih, Msi., selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah memberikan dorongan dan bimbingannya kepada penulis selama menjadi mahasiswa Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia.

4. Segenap Dosen Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia. Terima kasih atas segala ilmu yang telah diberikan. Semoga dapat penulis amalkan dan menjadi amal jariyah.
5. Segenap Karyawan, Staf, Perpustakaan, Unit Laboratorium dan teman-teman parkiran di lingkungan Fakultas Psikologi Universitas Islam Indonesia. Terima kasih atas dukungan dan keramahannya kepada penulis selama menjadi mahasiswa.
6. Bu Herodita Perwitasari selaku Manager SDM Bank Niaga Yogyakarta, yang telah memberikan izin penulis untuk mengambil data di Bank Niaga Yogyakarta.
7. Mbak Leni serta karyawan-karyawan Bank Niaga Yogyakarta yang mau menjadi responden dan bersedia meluangkan waktu untuk mengisi angket penelitian ini.
8. Bapak dan Ibu, yang tidak pernah lelah memberikan dukungan dan doanya kepada penulis. Kekuatan Bapak dan Ibu itu menjadikan semangat penulis untuk selalu bergerak lebih maju dan berusaha untuk tidak mengecewakan Bapak dan Ibu lagi.
9. Saudara-saudaraku, Mas Agung dan Mbak Diah, walau jarak kita selalu jauh, tapi dukungan selalu penulis rasakan tanpa henti.
10. Keluarga besar penulis : Keluarga besar Mbah Kartowidjoyo dan Keluarga besar Mbah Dirdjodikromo, semua om-om, semua tante, semua bulek, semua sepupu-sepupu yang masih kecil-kecil, terima kasih atas doa dan dukungannya kepada penulis.

11. Keluarga Godean, Om Azis, Tante Azis, Mbak nit..nit.., Adek, dan Mas Jati. Terima kasih atas semua bantuan yang selalu penulis dapatkan. "Keluarga humoris harmonis".
12. *"Seseorang"* yang selalu dan akan selalu menjadi motivasi penulis dalam segala hal.
13. Kance-kance sejatiku, Jacky Cahaya Saputra dan Mas Aben, ST. Manja kalian buatku rindu, marah kalian buatku sendu, diri kalian adalah diriku.
14. Sahabat-sahabatku tercinta, Ipink, Cabul, Gofur, Tommy, Gendon, Tante Bawel, P-tot, Mato Petruk, Silaturohmi, Hanu, Rulan, Oneng, Hawa, Caca, Irdan, Samsi, King, Ode, Gobez, Sigit, Sipit, Icha n Widi n Etoy, Ponakan Om, Eganya Icha, Kebon, Shinta-na Pakde, Matur Nuwun teman-temanku untuk dukungan dan saat-saat yang menyenangkan yang pernah ada.
15. Lili, Kino, Intan, Des Fozil, Acung, Batok, Phire, Fifi, Yossi, temen-temen SMU 5 Palembang. Keep In Touch key.
16. Teman-teman Fakultas Psikologi UII yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu. Terima kasih untuk kebersamaannya dan doa sukses untuk kita semua. Dan semua pihak yang terlibat dalam penulisan ini.

Semoga apa yang sudah diberikan dapat menjadi masukan yang bermanfaat bagi penulis. Dan semoga Allah SWT membalas semua jasa dan kebaikan yang telah diberikan kepada penulis selama ini. Amiiiin....

Yogyakarta, September 2006

Penulis

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL i

HALAMAN PENGESAHAN ii

HALAMAN PERNYATAAN iii

HALAMAN PERSEMBAHAN iv

HALAMAN MOTTO v

PRAKATA vi

DAFTAR ISI ix

DAFTAR TABEL xii

DAFTAR GAMBAR xiii

DAFTAR LAMPIRAN xiv

INTISARI xv

BAB I. PENDAHULUAN 1

A. Latar Belakang Permasalahan 1

B. Tujuan Penelitian 7

C. Manfaat Penelitian 7

D. Keaslian Penelitian 8

BAB II. TINJAUAN PUSTAKA 11

A. Produktivitas Kerja 11

1. Pengertian Produktivitas Kerja 11

2. Aspek-aspek Produktivitas Kerja 13

3. Faktor-faktor Produktivitas Kerja 14

B. Aspek-aspek Manajemen Interpersonal Kelompok Efektif Objektif 17

1. Pengertian MIKEO 17

2. Aspek-aspek MIKEO 19

C. Hubungan antara Aspek-aspek Manajemen Interpersonal Kelompok Efektif Objektif dengan Produktivitas Kerja..... 23

D. Hipotesis 24

BAB III. METODE PENELITIAN 25

A. Identifikasi Variabel Penelitian 25

B. Definisi Operasional Variabel Penelitian 25

C. Subjek Penelitian 27

D. Metode Pengumpulan Data 27

E. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur 29

F. Metode Analisis Data 31

BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 32

A. Orientasi Kancah dan Persiapan 32

1. Orientasi Kancah 32

2. Persiapan Penelitian 33

a. Persiapan Administrasi 33

b. Persiapan Alat Ukur 34

c. Uji Coba Alat Ukur 34

d. Hasil Uji Coba Alat Ukur 35

B. Pelaksaan Penelitian 37

C. Hasil Penelitian 37
1. Deskripsi Subjek Penelitian 37
2. Deskripsi Data Penelitian..... 38
3. Uji Asumsi 40
a. Uji Normalitas 40
b. Uji Linieritas 41
4. Uji Hipotesis 41
D. Pembahasan 42
BAB V. PENUTUP 45
A. Kesimpulan 45
B. Saran 45
DAFTAR PUSTAKA 47
LAMPIRAN 49

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 1. Efek Kohesivitas 4K terhadap Profisiensi Kerja 20

Tabel 2. Dinamika dan Dampak Kohesivitas 21

Tabel 3. Blue Print Skala MIKEO 28

Tabel 4. Blue Print Skala Produktivitas Kerja 29

Tabel 5. Sebaran Item Sahih MIKEO 36

Tabel 6. Sebaran Item Sahih Produktivitas Kerja 37

Tabel 7. Deskripsi Subjek Penelitian Secara Keseluruhan 37

Tabel 8. Desciptive Statistics 38

Tabel 9. Deskripsi Data Penelitian 39

Tabel 10. Hasil Perhitungan Kategorisasi MIKEO 39

Tabel 11. Hasil Perhitungan Kategorisasi Produktivitas Kerja 40

Tabel 12. Korelasi antar variabel 41

Tabel 13. Measures of Association 42

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar 1. Siklus Profisiensi dan Kinerja 16

Gambar 2. Hubungan Timbal Balik Produktivitas dan Kepuasan Kerja 17

Gambar 3. Kerangka Pemikiran 24

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1. Distribusi Skor Skala MIKEO Uji Coba.....	50
Lampiran 2. Distribusi Skor Skala Produktivitas Uji Coba	53
Lampiran 3. Out Put Reliability MIKEO	56
Lampiran 4. Out Put Reliability Produktivitas Kerja	58
Lampiran 5. Distribusi Skor Skala MIKEO	60
Lampiran 6. Distribusi Skor Skala Produktivitas Kerja	63
Lampiran 7. Npar Tests	66
Lampiran 8. Means	67
Lampiran 9. Graph MIKEO	68
Lampiran 10. Graph Produktivitas Kerja	69
Lampiran 11. Correlations	70
Lampiran 12. Normal P-P Plot of MIKEO	71
Lampiran 13. Normal P-P Plot of Produktivitas Kerja	72
Lampiran 14. Descriptive Statistic	73
Lampiran 15. Surat Permohonan Izin Penelitian Skripsi	74
Lampiran 16. Surat Keterangan Bank Niaga	75
Lampiran 17. Skala Penelitian	76

HUBUNGAN ASPEK-ASPEK MANAJEMEN INTERPERSONAL KELOMPOK EFEKTIF OBJEKTIF (MIKEO) DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BANK NIAGA YOGYAKARTA

Ibnu Hajar Irawan
H. Muh. Bachtiar

INTISARI

Penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan antara Aspek-aspek Manajemen Interpersonal Kelompok Efektif Objektif (MIKEO) dengan Produktivitas Kerja Karyawan Bank Niaga Yogyakarta. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah ada hubungan antara Aspek-aspek Manajemen Interpersonal Kelompok Efektif Objektif dengan Produktivitas Kerja Karyawan.

Subjek dalam penelitian ini adalah Karyawan Bank Niaga Yogyakarta, berjenis kelamin pria atau wanita dan tingkat pendidikan antara D1 sampai dengan S1. Subjek yang digunakan sebagai responden dalam penelitian ini berjumlah 54 orang. Skala yang digunakan untuk mengukur Aspek-aspek Manajemen Interpersonal Kelompok Efektif Objektif (MIKEO) yang dibuat sendiri oleh penulis berdasarkan konsep dari Hadipranata (1996) terdiri dari 60 item yang terdiri dari 6 aspek yaitu (1)pengabdian, (2)kebebasan, (3)pendukungan, (4)penjagaan nama, (5)kepemimpinan dan (6)konformitas. Skala Produktivitas kerja disusun penulis berdasarkan penelitian Produktivitas oleh Prohida (2004) yang terdiri dari pernyataan *favorable* dan *unfavorable*, yang mengacu pada aspek-aspek (a) Kecepatan kerja, (b) Kualitas kerja, (c) Keakuratan kerja (d) Ketahanan kerja dan (e) Kemampuan bekerja sama.

Selanjutnya dilakukan analisis untuk menguji reliabilitas skala dengan menggunakan koefisien alpha. Hasil analisis buitr dengan menggunakan SPSS 11 for windows. Uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan korelasi *Product Moment Pearson* menghasilkan korelasi sebesar 0,346 dengan p= 0,010 (p<0,05). Hal ini berarti ada hubungan antara Aspek-aspek MIKEO dengan produktivitas kerja karyawan Bank Niaga Yogyakarta. Hasil penelitian menunjukkan ada korelasi antara Aspek-aspek MIKEO dengan produktivitas kerja karyawan sebesar 0,170. Hal ini berarti hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima. Adanya hubungan antara Aspek-aspek MIKEO dengan produktivitas kerja menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai Aspek-aspek MIKEO maka akan semakin tinggi pula produktivitas kerja karyawan, begitu pun sebaliknya.

Kata Kunci : Aspek-aspek Manajemen Interpersonal Kelompok Efektif Objektif (MIKEO) dan Produktivitas Kerja

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manusia adalah salah satu unsur yang terpenting di dalam suatu organisasi. Di era globalisasi, peran SDM dalam menentukan keberhasilan perusahaan tidak dapat diabaikan begitu saja. Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam mewujudkan visi dan misi perusahaan (Nurmianto dalam Prohida, 2004). Kedudukan istimewa sumber daya manusia adalah kemampuannya untuk bertahan dan berkembang secara dinamis dibandingkan dengan sumber-sumber daya lain yang kini semakin berkurang keampuhannya, seperti tehnologi produk dan proses produksi.

Produktivitas karyawan merupakan suatu yang sangat diharapkan dalam kerangka organisasi. Ini dapat dimengerti, karena orgnisasi yang mampu menumbuh kembangkan kinerja SDM-nya melalui partisipasi kerja dan pelatihan kerja (*training*) akan mampu pula mendayagunakan potensi kerja mereka secara maksimal. Sumber daya manusia yang berkinerja tinggi akan mampu melakukan pekerjaan yang terkait dengan tujuan orgnisasi, seperti kualitas dan hasil kerja yang efisien.

Perubahan pada satu perusahaan tidak hanya pada sektor produksi, pemasaran, keuangan dan pelayanannya namun perlu juga melakukan perubahan organisasional dan sumber daya manusia. Perkembangan tehnologi dan informasi yang cepat mensyaratkan sumber daya manusia yang ulet, mampu berpikir cepat

dan menunjukkan kinerja yang tinggi (Nawawi, 2005). Pada era globalisasi dan pasar bebas hanya perusahaan yang mampu melakukan perbaikan terus-menerus (*continuous improvement*) dalam pembentukan keunggulan kompetitif yang mampu untuk berkembang. Organisasi sekarang harus dilandasi oleh keluwesan, team kerja yang baik, kepercayaan, dan penyebaran informasi yang memadai.

Tantangan yang dihadapi oleh perusahaan/organisasi pada era perdagangan bebas adalah menumbuhkan karyawan dengan produktivitas yang tinggi. Proses manajemen sumber daya manusia menjadi hal yang begitu penting dalam mencapai peningkatan kinerja karyawan yang ditunjukan dengan keterlibatan kerja karyawan atau partisipasi dari karyawan melalui kerjasama dalam kelompok kerja (Nawawi, 2005).

Hansen & Mowen (Prohida, 2004) mengemukakan produktivitas berkaitan dengan memproduksi *output* secara efisien dan khususnya tercermin dari hubungan antara *output* dengan *input* yang digunakan untuk menghasilkan *output* tersebut. Menurut , Nurdin Kaimuddin (Prohida, 2004) dikatakan bahwa ada faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas, yaitu faktor supra sarana yang meliputi kemampuan manajemen, hubungan industrial dan kebijaksanaan pemerintah. Selain itu, juga ada faktor manusia yang menjadi sangat penting. Produktivitas tenaga kerja manusia tergantung pada kemampuan dan kemauan setiap orang. Dalam hal ini, kemampuan mengacu pada kemampuan fisik serta tingkat pendidikan, pelatihan, dan pengalaman, sedangkan faktor kemauan mengacu pada ethos kerja, mentalitas, dan motivasi.

Dalam kerangka organisasi, produktivitas karyawan merupakan suatu yang sangat diharapkan. Ini dapat dimengerti, karena orgnisasi yang mampu menumbuh kembangkan produktivitas SDM-nya melalui kerjasama dalam kelompok kerja akan mampu pula mendayagunakan potensi kerja mereka secara maksimal. Sumber daya manusia yang berkinerja tinggi akan mampu melakukan pekerjaan yang terkait dengan tujuan orgnisasi, seperti kualitas dan hasil kerja yang efisien. Produktivitas kerja mencakup sikap mental yang memandang hari depan secara optimis yang berakar pada keyakinan diri bahwa kehidupan hari ini lebih baik dari hari kemarin, dan hari esok harus lebih baik dari hari ini (Sinungan, 2003). Masalah yang banyak dihadapi oleh banyak perusahaan/organisasi pada umumnya adalah kurang optimalnya produktivitas karyawan, yang mengakibatkan produktivitas perusahaan secara umum juga ikut menurun. Kondisi ini tentu saja membuat daya saing perusahaan menjadi lemah. Kurang optimalnya kinerja karyawan dapat disebabkan oleh banyak faktor, salah satu faktor yang cukup penting adalah partisipasi karyawan dalam kerjasama (Muafi, 2000).

Intervensi dari berbagai bidang, termasuk bidang manajemen dan perilaku diperlukan untuk menjawab masalah produktivitas. Salah satu intervensi yang telah dirumuskan untuk peningkatan produktivitas kerja karyawan adalah dengan perlakuan Manajemen Interpersonal Kelompok Efektif Objektif (MIKEO) yang sudah pernah diujicobakan dalam sekala terbatas dengan rancangan yang belum mantap, namun memberikan hasil yang cukup meyakinkan (Hadipranata, 1987a; 1987b; 1989;1992;1993).

Manajemen Interpersonal Kelompok Efektif Objektif (MIKEO) adalah suatu model intervensi dalam organisasi yang terfokus pada manusia (karyawan) dengan perlakuan pemeriksaan kondisi kesiapan mental dan kohesitas dengan alat ciptaan Gordon (1963) yang terdiri dari seperangkat pertanyaan yang terdiri dari 1. Pengabdian, 2. Kebebasan – Mandiri, 3. Pendukungan, 4. Penjagaan nama, 5. Kepemimpinan, dan 6. Konformitas

Keenam nilai interpersonal tersebut dimiliki setiap orang namun derajat penonjolannya berbeda-beda, sehingga dapat diatur dalam 4K yang idealnya 6 orang atau berkisar 2-12 orang (Hadipranata, 1996). Pembentukan kelompok kecil kerja kompak (4K) mempunyai tingkat keuntungan yaitu untuk meningkatkan kemampuan merespon kebutuhan dengan lebih akurat, meningkatkan motivasi kelompok dan meningkatkan kekuatan kelompok secara bersama-sama. Keberhasilan pengaruh kekompakkan kerja yang dilakukan kelompok kecil kerja kompak (4) terhadap produktivitas kerja dapat dikatakan bergantung pada informasi bersama dan keikatan pada organisasi kerja yang lebih mengutamakan kepentingan bersama dan kesetiaan.

Pembentukan kelompok kohevitas yaitu kelompok kecil kerja kompak (4K) yang beranggotakan enam orang pemegang nilai-nilai interpesonal yang berbeda-beda, mendorong terjadinya interdependensi dan menimbulkan efektivitas kerja dalam mencapai tujuan bersama (Hadipranata, 1996). Nilai-nilai interpersonal yang berbeda akan saling melengkapi cara pikir karyawan terhadap masalah yang dihadapi. Kerjasama yang terjadi akan membentuk interaksi antar

karyawan, bentuk interaksi tersebut secara fleksibel akan mendorong karyawan aktif dalam menyelesaikan suatu tugas atau pekerjaannya.

Sejak tahun 1988, Industri perbankan merupakan industri yang paling mengalami perkembangan pesat, baik dari sisi volume usaha, mobilisasi dana masyarakat, dan pemberian kredit. Bahkan dari jumlah bank pun sangat berkembang sesuai dengan perkembangan ekonomi makro (Thahjono & Heru, 2004). Pihak Perbankan menyadari bahwa dalam krisis dan pengaruh perubahan lingkungan bisnis saat ini, kekayaan intelektual dari SDM yang dimilikinya adalah sangat berharga dan lebih berharga dari pada kekayaan (modal seperti uang dan gedung), sehingga produktivitas SDM perlu ditingkatkan perusahaan perbankan agar mampu menghadapi perubahan tersebut Dalam perkembangannya yang kompleks, kebutuhan akan peningkatan produktivitas kerja sumber daya manusia dalam dunia usaha menuntut perbankan menggunakan sistem kelompok kerja agar tercipta sinergi yang efektif dalam kinerja karyawan (Thahjono & Heru, 2004). Menurut Todryk keuntungan yang diperoleh dari pembentukan kelompok adalah meningkatkan kemampuan untuk merespon kebutuhan proyek, mampu merespon kebutuhan dengan lebih akurat, meningkatkan motivasi team, meningkatkan kekuatan team secara bersamaan, membawa proyek selesai tepat waktu, meningkatkan komitmen anggota team sebagai bagian team secara efektif (Stott & Walker dalam Hadipranata 1996).

Pihak manajemen Bank Niaga Yogyakarta sebagai salah satu bank yang eksis dalam dunia perbankan perlu melaksanakan Manajemen Interpersonal Kelompok Efektif Objektif (MIKEO) pada tahun 2004 dengan tujuan agar

produktivitas kerja karyawan dapat lebih ditingkatkan, sehingga mutu pelayanan terhadap nasabah Bank dapat ditingkatkan. (W1,L,20-08-2005)

"Baru satu tahun ini pihak Bank mencoba manajemen baru tenaga kerja yaitu MIKEO. Biar produktivitas kerja karyawan lebih baik aja, jadikan nanti mutu bisa lebih baik, sekarang ini persaingan mutu pelayanan perbankan kan semakin sengit ya."

Melihat persaingan yang ada di dalam dunia perbankan itu, maka pihak Bank Niaga merasa perlu merubah sistem manajemennya. Pemakaian MIKEO oleh pihak Bank Niaga Yogyakarta dirasakan lebih mengena dibandingkan dengan MBO karena MBO hanya menekankan pada peran individu sedikit mengabaikan asas manajemen yang mengutamakan peran bersama (www.bankniaga.com).

Bank Niaga Yogyakarta mengelompokkan karyawannya menjadi kelompok kecil kerja kompak dengan anggota enam orang atau lebih pemegang nilai-nilai interpersonal yang berbeda-beda untuk mencapai efektivitas kerja karyawannya sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Dengan adanya pengelompokkan karyawan tersebut diharapkan dapat menciptakan kenaikan produktivitas karyawan Bank Niaga Yogyakarta. (W1,L,20-08-2005)

"Konsepnya sama seperti penelitian yang ada, karyawan dikelompokin berdasarkan bagian-bagiannya. Ada yang 6 orang ada yang 9 orang. Gak tentu jumlahnya, soalnya jumlah karyawan di tiap-tiap unit kan beda-beda. Anggotanya dipilih yang punya nilai-nilai interpersonal itu. Ada yang kepemimpinannya tinggi, atau nilai lain yang leih tinggi."

Sebagai konfirmasi atas hasil pelaksanaan Manajemen Interpersonal Kelompok Efektif Objektif (MIKEO) yang berdampak pada produktivitas kerja karyawan, pihak manajemen Bank Niaga Yogyakarta perlu mengetahui hubungan antara Aspek-aspek Manajemen Interpersonal Kelompok Efektif Objektif

(MIKEO) dengan produktivitas kerja karyawan Bank Niaga Yogyakarta. Manajemen Interpersonal Kelompok Efektif Objektif (MIKEO) diharapkan mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan melalui kohevitas kerja yang membentuk sinergi kerja.

Penelitian ini menganalisis apakah terdapat hubungan antara Aspek-aspek Manajemen Interpersonal Kelompok Efektif Objektif (MIKEO) dengan produktivitas kerja karyawan Bank Niaga Yogyakarta. Oleh karena itu, penelitian ini penulis beri judul "Hubungan Aspek-aspek Manajemen Interpersonal Kelompok Efektif Objektif (MIKEO) dengan Produktivitas Kerja Karyawan Bank Niaga Yogyakarta".

B. Tujuan penelitian

Tujuan peneliti dalam penulisan skripsi ini adalah :

Mengetahui hubungan antara aspek-aspek manajemen interpersonal kelompok efektif objektif (MIKEO) dengan produktivitas kerja karyawan.

C. Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diharapkan dalam penelitian ini antara lain:

1. Secara teoritis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah cakrawala dibidang psikologi industri, khususnya untuk memperoleh kejelasan bagaimana manajemen interpersonal kelompok efektif objektif (MIKEO) dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Penelitian ini juga

diharapkan dapat digunakan sebagai bahan penelitian mengenai masalah peningkatan produktivitas sumber daya manusia dalam perusahaan.

2. Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi pihak manajemen perusahaan untuk lebih memperhatikan masalah manajemen interpersonal kelompok efektif objektif (MIKEO) dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

D. Keaslian Penelitian

1. Keaslian topik

Penelitian mengenai manajemen interpersonal kelompok efektif objektif (MIKEO) pernah dilakukan Hadipranata (1996) dengan subjek penelitian karyawan perusahaan di Jawa Timur dengan judul "Pengaruh Manajemen Interpersonal Kelompok Efektif Objektif (MIKEO) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Perusahaan di Jawa Timur". Penelitian tersebut menemukan bahwa Manajemen Interpersonal Kelompok Efektif Objektif (MIKEO) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan perusahaan di Jawa Timur. Penelitian yang akan penulis lakukan adalah mereplikasi penelitian terdahulu untuk mengetahui apakah manajemen interpersonal kelompok efektif objektif (MIKEO) mempunyai hubungan dengan produktivitas kerja karyawan bagi karyawan Bank Niaga Yogyakarta. Perbedaan penelitian yang penulis lakukan sekarang dengan penelitian yang dilakukan Hadipranata terletak pada metode penelitiannya dan subjek penelitian. Metode penelitian yang dilakukan Hadipranata menggunakan metode eksperimen sedangkan metode yang penulis

gunakan adalah penyebaran angket untuk mendapatkan skor MIKEO. Subjek yang penulis teliti adalah Karyawan Bank Niaga Yogyakarta sedangkan subjek yang diteliti Hadipranata adalah Karyawan Perusahaan di Jawa Timur.

2. Keaslian teori

MIKEO merupakan suatu model intervensi dalam organisasi yang terfokus pada manusia dengan perlakuan: diagnosis, proses konsultasi, pelatihan kepekaan, dan pembentukan kelompok. MIKEO dikemukakan sebagai suatu intervensi yang diharapkan berdampak positif terhadap kenaikan produktivitas kerja karyawan baik komparasi antar perlakuan, antar kelompok, antaramatan maupun per-aspeknya. Aspek-aspek yang terkandung didalamnya adalah pengabdian, kebebasan/kemandirian, pendukungan, penjagaan nama, kepemimpinan, dan konformitas.

3. Keaslian alat ukur

Penelitian terdahulu yang dilakukan Hadipranata (1996) menggunakan metode eksperimental, dengan membagi 4 kelompok yang kemudian diberi perlakuan dan pelatihan MIKEO. Untuk penelitian kali ini, peneliti menggunakan alat ukur (skala) yang dibuat sendiri dengan mengacu pada aspek-aspek MIKEO dan Produktivitas Kerja. Yang kemudian nanti akan diukur tingkat reliabilitas dan validitasnya.

4. Keaslian subjek penelitian

Subjek penelitian terdahulu adalah karyawan perusahaan di Jawa Timur sedangkan subjek penelitian saat ini berbeda dengan subjek penelitian terdahulu yaitu karyawan Bank Niaga Yogyakarta. Penelitian yang penulis lakukan diberi

judul "Hubungan Aspek-aspek Manajemen Interpersonal Kelompok Efektif Objektif (MIKEO) dengan Produktivitas Kerja Karyawan Bank Niaga Yogyakarta"

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Produktivitas Kerja

1. Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja secara konseptual atau teoritis merupakan proporsi antara hasil kerja dengan waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan jenis perkejaan atau menghasilkan suatu produk baik berupa barang maupun jasa. Secara matematis dapat dituliskan dengan rumus *output* dibagi dengan *durasi* atau waktu kerja yang dibutuhkan. Ukuran produktivitas karyawan bersifat relatif terhadap karyawan lainnya. Dengan kata lain seorang karyawan yang produktif yaitu apabila output yang dihasilkan lebih banyak dibanding tenaga kerja lainnya, dalam satuan waktu yang sama dan dengan teknologi yang sama.

Produksi atau output menurut, Rotrof (Prihoda ,2004) adalah hasil dari bahan baku yang diproses dan menjadi barang yang mempunyai bentuk, ukuran serta berat tertentu. Dikatakan bahwa produksi atau hasil dari suatu perusahaan itu adalah barang atau jasa. Hasil yang berupa barang atau jasa itu selalu mengandung unsur kualitas dan kuantitas. Sedangkan produktivitas selalu melibatkan input atau waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan produksi atau output. Oleh karena itu dikatakan bahwa produktivitas adalah produksi atau output yang dihasilkan dalam satu kesatuan waktu atau input. Ghiselli dan Brown (Hadipranata, 1996) melihat produktivitas dari dua segi, yaitu output sebagai

pengukur produktivitas, yang didalamnya mengandung dua aspek yaitu jumlah dan kualitas, sedang yang lain dilihat dari segi waktu yang hilang sebagai pengukur produktivitas kerja. Dari uraian diatas dapat diambil suatu pengertian bahwa produktivitas kerja selalu dilihat dari dua segi yaitu segi output dan segi input. Perbandingan antara kedua segi itu akan menjadi ukuran produktivitas kerja seseorang.

Produktivitas kerja pada dasarnya adalah suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu hari ini lebih baik daripada hari kemarin, dan hari esok lebih baik dari pada hari ini (Sinungan, 2003). Produktivitas kerja itu merupakan keterlibatan masukan (*input*) upaya dasar keahlian (*proficiency*) kerja dengan keluaran (*output*) kinerja (*performance*) kerjanya (Matsui, dkk (Hadipranata, 1996)). Profisiensi dan kinerja, baik sendiri-sendiri ataupun bersama-sama, selalu menimbulkan kepuasan intrinsik (Staw (Hadipranata, 1996)). Antara produktivitas kerja dan kepuasan kerja, baik karena berkekuatan intrinsik maupun ekstrinsik merupakan daur ulang yang senantiasa lestari berkembang maju (Lawler dan Porter dalam Hadipranata, 1996).

Sinungan (2003) menjelaskan produktivitas kerja dapat dikelompokkan menjadi 3 yaitu :

(1). Rumusan Tradisional bagi keseluruhan produktivitas tidak lain adalah ratio antara apa yang dihasilkan (*output*) terhadap keseluruhan peralatan produksi yang digunakan (*input*).

(2). Produktivitas pada dasarnya adalah suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini lebih baik dari hari kemarin, dan hari esok lebih baik dari hari ini.

(3). Produktivitas merupakan interaksi terpadu secara serasi dari tiga faktor esensial yakni: investasi termasuk penggunaan pengetahuan tehnologi serta riset manajemen dan tenaga kerja.

Seseorang karyawan dikatakan produktif bila ia menunjukkan hasil atau output yang lebih besar walaupun dengan *input* yang *relative* kecil. Dengan *input* yang lebih besar pun dapat meningkatkan produktivitas, bila tambahan *input* itu secara relative memberikan hasil yang lebih besar. Pengukuran produktivitas tenaga kerja menurut sistem pemasukan fisik perorangan / per orang atau per jam kerja orang diterima secara luas, namun dari sudut pandang/pengawasan harian, pengukuran-pengukuran tersebut pada umumnya tidak memuaskan, dikarenakan adanya variasi dalam jumlah yang diperlukan untuk memproduksi satu unit produk yang berbeda (Sinungan, 2003).

Metode pengukuran waktu tenaga kerja yang digunakan adalah jam, hari, atau tahun. Pengeluaran diubah ke dalam unit-unit pekerja yang biasanya diartikan sebagai jumlah kerja yang dapat dilakukan dalam satu jam oleh pekerja yang terpercaya yang bekerja menurut pelaksanaan standar.

2. Aspek-aspek Produktivitas Kerja

Dale, B.G. dan J.J. Plunkett (Prohida, 2004) menjelaskan bahwa Produktivitas tenaga kerja dapat diukur dengan beberapa indikator yang

berhubungan dengan organisasi yaitu kecepatan kerja , kualitas kerja, keakuratan kerja , ketahanan kerja dan kesempatan bekerjasama. Elemen-elemen pengukuran produktivitas untuk perusahaan jasa dijelaskan sebagai berikut:

a. Kecepatan kerja indikatornya ritme kerja dalam tugas rutin dan tugas mendadak
b. Kualitas kerja indikatornya jasa layanan selalu terjamin mutunya, dalam bekerja mengikuti metode kerja yang bermutu
c. Keakuratan kerja indikatornya teliti dalam bekerja, hasil kerja selalu akurat, tingkat pengetahuan karyawan dalam mengerjakan tugas
d. Ketahanan dalam bekerja indikatornya kemauan atau keikhlasan dalam bekerja, sikap dalam bekerja, ketahanan kerja sampai waktu yang ditentukan.
e. Kemampuan bekerja sama indikatornya kerjasama antar karyawan.

3. Faktor-faktor Produktivitas Kerja

Banyak sekali faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja seseorang. Adapun yang menjadi persoalan adalah bagaimana mempermainkan kondisi-kondisi kerja dan lingkungan kerja sedemikian rupa sehingga produktivitas kerja dapat dipertahankan atau ditingkatkan dalam suasana kerja yang menyenangkan dan menimbulkan rasa aman tenteram bagi karyawan maupun perusahaan.

Sinungan (2003) menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah :

a. Pendidikan dan Keahlian

Pendidikan dan keahlian meliputi kemampuan sikap, prestasi kerja karyawan dan ketelitian dalam bekerja.

b. Minat kerja

Minat kerja merupakan factor dari segi kemampuan seseorang dalam melaksanakan kerja, disiplin dan tanggung jawab dalam bekerja.

c. Kualitas Kerja

Faktor kualitas kerja meliputi kerapian kerja dan kecakapan dalam bekerja, efisiensi dan memelihara atau menjaga alat-alat kerja.

d. Kuantitas Kerja

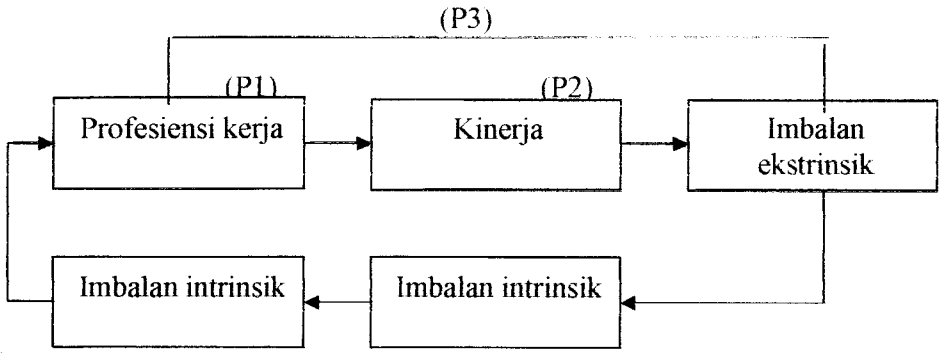
Kuantitas kerja meliputi spesalis produk, output atau keluaran kondisi dan rancangan kerja.

e. Kemampuan Sikap Kerja Karyawan

Merupakan kemampuan karyawan dalam menghadapi dan melaksanakan peraturan dan standar perusahaan seperti melaksanakan dan menaati peraturan dan akan mendapat sanksi apabila peraturan dilanggar.

Dengan demikian jelaslah kiranya bahwa konstruksi produktivitas kerja itu memiliki komponen profisiensi kerja sebagai masukan dan kinerja sebagai keluarannya. Profisiensi sebagai masukan dan kinerja sebagai keluaran sangat lazim dipakai sebagai indikator dalam pengukuran produktivitas kerja. Lebih jauh dapat diperhatikan pada dua bagan berikut ini.

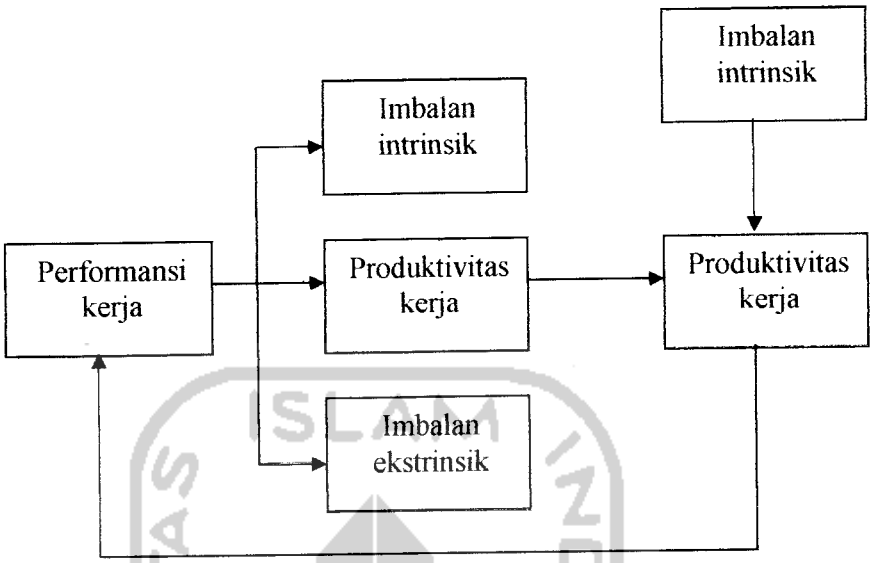
Gambar 1
Siklus Profisiensi dan Kinerja



Sumber : Hadipranata 1996

Gambar 1 menjelaskan bahwa profisiensi kerja menjadi dasar tumpuhan kinerja (P1) yang lazimnya menghasilkan sesuatu, sehingga diperoleh imbalan ekstrinsik (P2), bahkan profisiensi kerja itu membuat penunaian kerja secara asyik, sehingga menimbulkan imbalan instrinsik. Oleh karena itu, profisiensi kerja tampak sangat mendasar perannya. Kadang kala dapat langsung membuahkan imbalan ekstrinsik juga (P3). Daur ulang ini melukiskan bahwa produktivitas kerja SDM itu unik dan dinamis. Namun demikian, produktivitas kerja itu tidaklah konstan prima selalu, melainkan perlu pemeliharaan sekitar dua tahunan (Hordes dalam Hadipranata, 1996). Menurut, Lawler dkk (Hadipranata, 1996) hubungan antara kinerja, produktivitas, dan kepuasan kerja senantiasa berdaur ulang dan berkembang terus. Imbalan upah yang jelas dan wajar sangat memacu kepuasan kerja karyawan.

Gambar 2
Hubungan Timbal Balik Produktivitas dan Kepuasan Kerja



Sumber : Hadipranata 1996

Gambar 2 menjelaskan bahwa performansi kerja menjadi dasar tumpuhan produktivitas kerja, imbalan instrinsik dan ekstrinsik. Oleh karena itu, profisiensi kerja tampak sangat mendasar perannya. Daur ulang ini melukiskan bahwa produktivitas kerja SDM lebih dipengaruhi oleh imbalan intrinsik yang kemudian mendorong produktivitas kerja.

B. Aspek-aspek Manajemen Interpersonal Kelompok Efektif Objektif

1. Pengertian MIKEO

MIKEO adalah suatu model intervensi dalam organisasi yang terfokus pada manusia (karyawan) dengan perlakuan: (1) diagnosis, (2) proses konsultasi, (3) pelatihan kepekaan (T-group), (4) pembentukan kelompok (*team-building*), (5) pembinaan antar kelompok, dan (6) pemantauan umpan balik. Intervensi terfokus

manusia berpengaruh besar terhadap perubahan sikap (Neuman dkk dalam Hadipranata, 1996). Pembentukan kelompok kohesivitas, yaitu kelompok kecil kerja kompak (4K) yang beranggotakan enam orang pemegang nilai-nilai interpersonal yang berbeda-beda, mendorong terjadinya interdependensi dan menimbulkan efektivitas kerja dalam mencapai tujuan bersama (Steiner dalam Hadipranata, 1996). Kohesivitas kerja sendiri dapat diartikan derajat keikatan anggota untuk menampilkan peran kerjanya demi kelompok (Cartwright dan Zander dalam Hadipranata, 1996)

Prinsip dasar 4K adalah falsafah kepribadian gotong-royong, "Hom ping sut" atau "Jan kim poi", setiap anggota memberikan kelebihannya disamping menerima kekurangannya (Matsuda dalam Hadipranata, 1996).

4K adalah suatu konsep dalam Psikologi Industri dan Organisasi dari panduan lingkungan lingkup Psikologi Sosial, sebagai disiplin ilmu yang mengolah tingkah laku seseorang dalam kelompok kecil yang tergabung pada tujuan tugas mencapai produktifitas baik dengan fungsi sebagai Gugus Tugas (*Task Force)* maupun sebagai Kelompok Kerja (*Working Group).*

Gugus Tugas sebenarnya merupakan gabungan dari seperangkat aparat organisasi, dapat berupa individu-individu atau suatu perlengkapan tertentu, yang sengaja dibentuk untuk menjalankan tugas khusus tertentu diluar tugas rutin. Biasanya istilah ini dipergunakan apabila dibentuk suatu kelompok tertentu untuk menanggulangi situasi-situasi darurat atau tugas khusus, misalnya bencana alam atau tugas pertempuran tertentu.

Kelompok kerja adalah satu kumpulan dari individu-individu yang terbentuk atau dibentuk untuk menangulangi suatu masalah. Baik Gugus Tugas maupun Kelompok Kerja ini, dilihat dari anggotanya ternyata sangat bervariasi. Berdasarkan pengalaman empirik kelompok ini dapat terdiri dari dua orang, empat orang, enam orang, atau boleh jadi dua belas orang.

2. Aspek-aspek MIKEO

Gordon dan Kikuchi (Hadipranata, 1996) menjelaskan MIKEO adalah suatu model intervensi dalam organisasi yang terfokus pada manusia (karyawan) dengan perlakuan pemeriksaan kondisi kesiapan mental dan kohesitas yang terdiri dari seperangkat pertanyaan yang terdiri dari :

1. Pengabdian (*benevolence*): suka bekerja dan menolong orang lain yang memerlukannya (A)
2. Kebebasan – Mandiri (*independence*): suka kebebasan karena keberanian, dan membebaskan orang lain karena kemampuannya (B)
3. Pendukungan (*support*): suka memberi bantuan dan menerima dukungan orang lain (C)
4. Penjagaan Nama (*recognition*): suka mengambil perhatian dan suka menjaga nama diri maupun kelompoknya (J)
5. Kepemimpinan (*leadership*): suka memecahkan permasalahan orang lain dengan kemampuan serta kewibawaannya yang penuh (K)
6. Konformitas (*conformity*): suka mematuhi peraturan dan tata tertib serta menyukai jalan tengah yang damai

Keenam nilai interpersonal ini dimiliki setiap orang namun derajat penonjolannya berbeda – beda, sehingga dapat diatur dalam 4K yang idealnya 6 orang atau berkisar 2-12 orang (Steiner dalam Hadipranata, 1996).

Proses pembentukan kelompok kohevitas yaitu kelompok kecil kerja kompak (4K) yang beranggotakan enam orang pemegang nilai-nilai interpersonal yang berbeda – beda, mendorong terjadinya interdependensi dan menimbulkan efektifitas kerja dalam mencapai tujuan bersama (Steiner dan Andersen dalam Hadipranata, 1996). Pola komunikasi 4K ini yang tepat berbentuk "roda-bintang-lingkaran" menjadikan interaksi kelompok lebih kompak dan terarah (Shaw dalam Hadipranata, 1996).

Tabel 1
Efek Kohesivitas 4K terhadap Profisiensi Kerja

PROFISIENSI	
Pribadi	1. sehat 2. sabar-stabil 3. sadar diri 4. percaya diri 5. dapat dipercaya
Tugas	1. tahu tujuannya 2. krestif 3. mandiri 4. berdaya guna 5. berhasil guna
Sosial	1. supel bergaul 2. itikat bersahabat 3. sikap terbuka 4. hargai orang lain 5. kooperatif

Sumber : Hadipranata 1996

Tujuan pembentukan kelompok kerja kecil kompak (4K) atau gugus tugas adalah untuk mencapai suatu sasaran tertentu dalam situasi dan kondisi yang

sifatnya sementara. Ciri khusus 4K dibandingkan dengan kelompok kerja yang lain adalah :

1. Anggota 4K selalu terbatas 2-12 manusia (ideal 6 orang), Steiner (Hadipranata, 1996) dan disusun berdasarkan komposisi derajat penonjolan nilai-nilai interpersonal yang berbeda-beda.
2. 4K memiliki struktur dan mekanisme kerja yang ketat, jelas dan terinci.
3. Peran dan fungsi yang jelas serta terperinci.
4. Aturan main yang sangat ketat dan terperinci.

Perilaku anggota yang menunjang keberhasilan 4K dengan iklim adalah mengkomunikasikan niat, memberi peluang pada anggota untuk berpartisipasi, memberi motivasi, komunikasi terbuka terhadap pengarahan maupun umpan balik, memberikan contoh atas gagasannya, menekankan contoh atas gagasannya, menekankan kepentingan misi, memberi kontribusi, dan melibatkan diri sepenuh hati, (Matsuda dalam Hadipranata, 1996).

Aldefer (Hadipranata, 1996) juga menyatakan, ada beberapa hal yang menjadi dinamika kohesivitas serta dampak manfaatnya demikian.

Tabel 2
Dinamika dan Dampak Kohesivitas

	Dinamika Kohevisitas		Dampak Kohevisitas
a.	Ukuran terbatas (kecil)	a.	Kepuasan
b.	Pengaruh masih ketat	b.	Rasa tanggung jawab
c.	Rasa sepenanggungan	c.	Optimalisasi prestasi
d.	Rasa keterkaitan	d.	Komunikatif
e.	Ada mitra tanding	e.	Rasa kami kuat
f.	Kesempatan partisipasi	f.	Menolak perombakan
g.	Saling melengkapi		kelompok
h.	Ada sistem imbalan	g.	Penampilan kerja baik

Sumber : Hadipranata 1996

Kohesivitas merupakan faktor yang sangat kokoh bagi kiprah kelompok sehingga menghasilkan manfaat yang besar sekali. Keampuhan kohesivitas itu setara dengan norma ataupun peraturan yang bersuasana hadiah atau hukuman, (Alderfer dalam Hadipranata, 1996).

Kohesivitas kerja juga berdampak langsung pada produktivitas kerja yang inovatif dank has (Bond dkk dalam Hadipranata, 1996). Kelompok kecil kerja kompak (4K) membangkitkan semangat jiwa "kami" dan membuahkan watak kerja, moral kerja, etos kerja, serta kesetiaan kerja (Ando dkk dalam Hadipranata, 1996). Kecuali itu, 4K juga menimbulkan efisiensi dalam teknis dan efektivitas dalam praktik (Maier dkk dalam Hadipranata, 1996). Maka dari itu, menurut Katz dan Ancona (Hadipranata, 1996) 4K itu perlu pranata tatanan sebagai syarat, yaitu: (1) aturan kerja yang mapan, (2) mekanisme kerja kelompok yang demokratis, dan (3) pengelompokkan SDM yang tepat penempatannya sehingga membangkitkan kompetisi yang sehat dan dinamis. Lebih dari itu, 4K juga menimbulkan jati diri social dan pembentukan serta pengembangan kepribadian yang unik, yaitu setiap anggota memberikan kelebihannya disamping menerima kekurangannya (Turner dkk dalam Hadipranata, 1996). Bahkan juga mampu membentuk kepribadian manajerial antara lain: (1) mempunyai tanggapan positif, (2) mempunyai dorongan kompetisi maju, (3) asertif, (4) siap mandiri, siap akan pengendalian diri, dan (5) sabar terhadap pekerjaan administrative maupun tugas protokoler (Minner dalam Hadipranata, 1996).

C. Hubungan antara Aspek-aspek Manajemen Interpersonal Kelompok Efektif Objektif dengan Produktivitas Kerja

Dasar pokok kekuatan MIKEO sebagaimana telah dikemukakan adalah kohesivitas kerja (4K). Secara teoritis pengaruh MIKEO terhadap produktivitas kerja tidak diragukan lagi. Pengaruh MBO (*management by objective*) terhadap kenaikan produktivitas telah diteliti dampaknya oleh Muczyk (Hadipranata,1996), namun dampak negatifnya bagi perubahan sikap menjadi "pedas" dan kekusutan lantaran berbagai beban target telah diteliti pula oleh Carrol dan Tosi (1973), Webber (1979), dan Shirakashi (1990) (Hadipranata, 1996)

Kohesivitas kerja berdampak langsung pada produktivitas kerja yang inovatif dan khas (Bond dkk dalam Hadipranata 1996).

Minner (Hadipranata, 1996) dengan 4K dapat membentuk kepribadian yang manajerial antara lain ;

a. Mempunyai tanggapan positif,
b. Mempunyai dorongan kompetensi maju,
c. Asertif,
d. Siap mandiri, siap akan pengendalian diri,
e. Sabar terhadap pekerjaan administrative maupun tugas protokoler.

Kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.

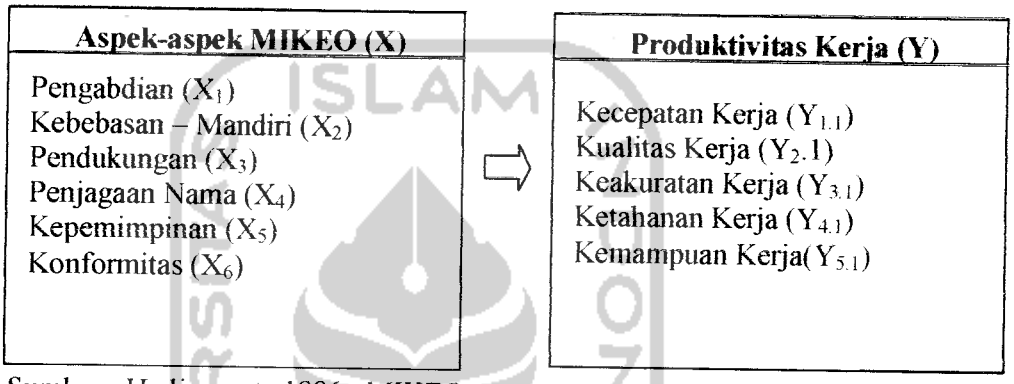
Dengan menggunakan MIKEO maka dapat memacu karyawan untuk bekerja dengan bersemangat dan diharapkan dapat meningkatkan produktivitas

kerja karyawan. Produktivitas kerja pada dasarnya mencakup sikap mental yang memandang hari depan secara berakar pada keyakinan diri bahwa kehidupan hari ini lebih baik dari hari kemarin, dan hari esok harus lebih baik dari hari ini (Sinungan, 2003).

Dalam penelitian ini mempunyai kerangka pemikiran sebagai berikut :

Gambar 3

Kerangka Pemikiran



Sumber : Hadipranata 1996, MIKEO
Prohida 2004, Produktivitas Kerja

D. Hipotesis

Berdasarkan uraian di atas maka penulis mengajukan hipotesa sebagai berikut: ada hubungan positif antara Aspek-aspek Manajemen Interpersonal Kelompok Efektif Objektif dengan Produktivitas Kerja Karyawan.

Semakin tinggi nilai Aspek-aspek Manajemen Interpersonal Kelompok Efektif Objektif maka semakin tinggi juga Produktivitas Kerja Karyawan, demikian sebaliknya.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian adalah :

1.Variabel Bebas: Aspek-aspek Manajemen Interpersonal Kelompok Efektif Objektif (MIKEO)

2.Variabel Tergantung : Produktivitas Kerja

B. Definisi Operasional Variabel Penelitian

1. Aspek-aspek Manajemen Interpersonal Kelompok Efektif Objektif

MIKEO adalah suatu model intervensi dalam organisasi yang terfokus pada manusia (karyawan) dengan perlakuan pemeriksaan kondisi kesiapan mental dan kohesitas dengan alat ciptaan Gordon (Hadipranata, 1996) yang terdiri dari seperangkat pertanyaan. Dimana aspek-aspek MIKEO terdiri dari :

1. Pengabdian (*benevolence*): suka bekerja dan menolong orang lain yang memerlukannya (A)
2. Kebebasan – Mandiri (*independence*): suka kebebasan karena keberanian, dan membebaskan orang lain karena kemampuannya (B)
3. Pendukungan (*support*): suka memberi bantuan dan menerima dukungan orang lain (C)
4. Penjagaan Nama (*recognition*): suka mengambil perhatian dan suka menjaga nama diri maupun kelompoknya (J)

5. Kepemimpinan (*leadership*): suka memecahkan permasalahan orang lain dengan kemampuan serta kewibawaannya yang penuh (K)
6. Konformitas (*conformity*): suka mematuhi peraturan dan tata tertib s menyukai jalan tengah yang damai

MIKEO merupakan suatu model intervensi dalam organisasi yang terfokus pada manusia (karyawan) dengan perlakuan: diagnosis, proses konsultasi, pelatihan kepekaan (T-group), pembentukan kelompok (*team-building*), pembinaan antar kelompok, dan pemantauan umpan balik. Intervensi terfokus manusia berpengaruh besar terhadap perubahan sikap (Neuman dkk dalam Hadipranata, 1996).

2. Produktivitas Kerja

Dale, B.G. dan J.J. Plunkett (Prohida, 2004) menjelaskan bahwa Produktivitas tenaga kerja dapat diukur dengan beberapa indikator yang berhubungan dengan organisasi yaitu kecepatan kerja , kualitas kerja, keakuratan kerja , ketahanan kerja dan kesempatan bekerjasama. Elemen-elemen pengukuran produktivitas untuk perusahaan jasa dijelaskan sebagai berikut:

a. Kecepatan kerja indikatornya ritme kerja dalam tugas rutin dan tugas mendadak
b. Kualitas kerja indikatornya jasa layanan selalu terjamin mutunya, dalam bekerja mengikuti metode kerja yang bermutu
c. Keakuratan kerja indikatornya teliti dalam bekerja, hasil kerja selalu akurat, tingkat pengetahuan karyawan dalam mengerjakan tugas

d. Ketahanan dalam bkerja indikatornya kemauan atau keikhlasan dalam bekerja, sikap dalam bekerja, ketahanan kerja sampai waktu yang ditentukan.

e. Kemampuan bekerjasama indikatornya kerjasama antar karyawan

C. Subjek Penelitian

Subyek penelitian ini adalah karyawan di Bank Niaga Yogyakarta. Selanjutnya peneliti akan mengumpulkan jumlah populasi yang memenuhi kriteria diatas sebanyak 54 orang.

D. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan skala. Skala merupakan konsep psikologis yang menggambarkan aspek kepribadian seorang individu. Jawaban pada skala psikologis merupakan refleksi dari keadaan diri subjek yang bersangkutan. Alasan menggunakan metode skala adalah:

1. Subjek adalah orang yang paling tahu tentang dirinya.
2. Apa yang dinyatakan oleh subjek kepada penyelidik adalah benar dan dapat dipercaya.
3. Intensitasi subjek tentang pertanyaan-pertanyaan yang diajukan kepadanya adalah sama dengan apa yang dimaksudkan oleh penyelidik.(Sutrisno Hadi, 2000)

Alat ukur yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini terdiri dari 2 macam, yaitu :

1. Skala Aspek-aspek Manajemen Interpersonal Kelompok Efektif Objektif (MIKEO)

Skala yang digunakan untuk mengukur Aspek-aspek Manajemen Interpersonal Kelompok Efektif Objektif (MIKEO) terdiri dari 60 item yang terdiri dari 6 aspek yaitu pengabdian, kebebasan, pendukungan, penjagaan nama, kepemimpinan dan konformitas. Butir dalam skala tipe pilihan ini terbagi menjadi dua kelompok yaitu (a) Butir *Favorable*, yaitu ada tidaknya suatu pertanyaan tergantung pada teori yang mendasari. (b) Butir *Unfavorable*, yaitu butir yang tidak seiring dengan pertanyaan. Skala Aspek-aspek MIKEO disusun dalam model Likert yang terdiri dari 5 alternatif jawaban yang tersedia, terdiri dari pernyataan favorable yaitu Selalu (SL)=5, Sering (SR)=4, Kadang-kadang (KD)=3, Jarang (JR)=2, Tidak Pernah (TP)=1. Sedangkan *unfavorable* yaitu Tidak Pernah (TP)=5, Jarang (JR)=4, Kadang (KD)=3, Sering (SR)=2, dan Selalu (SL)=1.

Aspek-aspek dari skala Aspek-aspek MIKEO seperti terlihat pada tabel 1 di bawah ini : pengabdian, kebebasan, pendukungan, penjagaan nama, kepemimpinan dan konformitas

Tabel 3
Blue Print Skala MIKEO

No.	Aspek	*Favorable*	*Unfavorable*	Jumlah
1	Pengabdian	1,13,25,37,49	7,19,31,43,55	10
2	Kebebasan	2,14,26,38,50	8,20,32,44,56	10
3	Pendukungan	3,15,27,39,51	9,21,33,45,57	10
4	Penjagaan nama	4,16,28,40,52	10,22,34,46,58	10
5	Kepemimpinan	5,17,29,41,53	11,23,35,47,59	10
6	Konformitas	6,18,30,42,54	12,24,36,48,60	10
Jumlah		30	30	60

2. Skala Produktivitas Kerja

Skala Produktivitas kerja disini dalam bentuk Likert yang terdiri dari pernyataan *favorable* dan *unfavorable*. Adapun pilihan jawaban yang mengacu pada model Likert terdiri dari 5 alternatif jawaban dengan rentang nilai sebagai berikut: (1) pernyataan *favorable* yaitu Sangat Setuju (SS)=5, Setuju (S)=4, Ragu-ragu (R)=3, Tidak Setuju (TS)=2, Sangat tidak setuju (STS)=1. Sedangkan *unfavorable* yaitu Sangat tidak setuju (STS)=5, Tidak setuju (TS)=4, Ragu-ragu (R)=3, Setuju (S)=2, dan Sangat Setuju (SS)=1. Aspek-aspek dari skala Produktivitas kerja dapat dilihat seperti pada tabel 2 di bawah ini.

Tabel 4
Blue Print Skala Produktivitas Kerja

No.	Aspek	*Favorable*	*Unfavorable*	Jumlah
1.	Kecepatan kerja	1,11,21,31,41	6,16,26,36,46	10
2.	Kualitas kerja	2,12,22,32,42	7,17,27,37,47	10
3.	Keakuratan kerja	3,13,23,33,43	8,18,28,38,48	10
4.	Ketahanan kerja	4,14,24,34,44	9,19,29,39,49	10
5.	Kemampuan kerja	5,15,25,35,45	10,20,30,40,50	10
Jumlah		25	25	50

E. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

Validitas dan reliabilitas alat ukur yang digunakan dalam suatu kegiatan penelitian merupakan suatu hal yang penting, sehingga sebelum alat ukur tersebut digunakan, maka penting kiranya dilakukan uji validitas dan reliabilitas terlebih dahulu (Azwar, 1997). Hal ini dilakukan agar alat tes yang digunakan benar-benar valid dan *reliable*, artinya dapat menghasilkan informasi yang akurat dan dapat dipertanggung jawabkan, sehingga informasi yang diperoleh merupakan

informasi yang tepat, tidak keliru dan dapat memberikan gambaran subjek yang sederhana.

1. Uji Validitas

Validitas didefinisikan sebagai seberapa cermat suatu tes melakukan fungsi ukur. Suatu alat ukur yang mempunyai validitas yang tinggi akan memiliki kesalahan pengukuran yang kecil. Validitas kedua skala diuji dengan teknik menggunakan teknik validitas isi. Teknik validitas isi yaitu pengujian validitas skala dengan analisis rasional atau dengan persetujuan para ahli di bidang yang diukur, sebuah variabel dikatakan valid apabila memiliki r-hitung > 0,3 (Azwar, 1997).

Penggunaan konsistensi internal ini didasarkan pada asumsi bahwa suatu item merupakan bagian dari alat ukur bila alat ukur tersebut memberikan sumbangan terhadap skor total, oleh karena itu koefisien korelasi yang diperoleh menunjukkan indeks daya beda item. Indeks daya beda item diuji dengan menggunakan korelasi *Product Moment* dari Pearson, yang selanjutnya dikorelasi dengan menggunakan bantuan program komputer seri program SPSS versi 11.0 *for windows*.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan penerjemahan dari kata *reliability* yang mempunyai asal kata *realy* dan *ability*. Walaupun reliabilitas memiliki berbagai nama lain seperti keterpercayaan, keterandalan, Keajegan, kestabilan, konsistensi

dan sebagainya, namun ide pokok yang terkandung dalam konsep reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dapat dipercaya (Azwar, 1997).

Hasil pengukuran dapat dipercaya hanya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama, selama aspek yang diukur dalam diri subjek memang belum berubah. Dalam hal ini relatif sama berarti tetap adanya toleransi terhadap perbedaan-perbedaan kecil antara hasil beberapa kali pengukuran. Bila perbedaan itu sangat besar dari waktu ke waktu, maka hasil pengukuran tersebut tidak dapat dipercaya dan dikatakan sebagai tidak reliabel (Azwar, 1997).

Uji reliabilitas skala Aspek-aspek MIKEO dan produktivitas kerja dalam penelitian ini dengan menggunakan formulasi koefisien alpha > 0,5. Seperti uji validitas, maka uji reliabilitas bagi kedua skala menggunakan program SPSS versi 11.0 *for windows*.

F. Metode Analisis Data

Metode Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik korelasi *product moment*, yang digunakan untuk melihat hubungan antara dua variabel yang masing-masing bergejala *interval* (Sugiyono, 2001). Korelasi Product Moment Pearson digunakan untuk menguji hubungan antara variabel MIKEO dengan produktivitas kerja karyawan bank. Analisis data dibantu dengan menggunakan program komputer SPSS *for windows* 11.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Orientasi Kancah dan Persiapan

1. Orientasi Kancah

Industri perbankan merupakan industri yang paling mengalami perkembangan pesat, baik dari sisi volume usaha, mobilisasi dana masyarakat, dan pemberian kredit. Bahkan dari jumlah bank pun sangat berkembang sesuai dengan perkembangan ekonomi makro (Thahjono & Heru, 2004). Pihak Perbankan menyadari bahwa dalam krisis dan pengaruh perubahan lingkungan bisnis saat ini, kekayaan intelektual dari SDM yang dimilikinya adalah sangat berharga dan lebih berharga dari pada kekayaan (modal seperti uang dan gedung), sehingga produktivitas SDM perlu ditingkatkan perusahaan perbankan agar mampu menghadapi perubahan tersebut Dalam perkembangannya yang kompleks, kebutuhan akan peningkatan produktivitas kerja sumber daya manusia dalam dunia usaha menuntut perbankan menggunakan sistem kelompok kerja agar tercipta sinergi yang efektif dalam kinerja karyawan (Thahjono & Heru, 2004). Menurut Todryk keuntungan yang diperoleh dari pembentukan kelompok adalah meningkatkan kemampuan untuk merespon kebutuhan proyek, mampu merespon kebutuhan dengan lebih akurat, meningkatkan motivasi team, meningkatkan kekuatan team secara bersamaan, membawa proyek selesai tepat waktu,

meningkatkan komitmen anggota team sebagai bagian team secara efektif (Stott & Walker dalam Hadipranata 1996).

Pihak manajemen Bank Niaga Yogyakarta sebagai salah satu bank yang eksis dalam dunia perbankan perlu melaksanakan Manajemen Interpersonal Kelompok Efektif Objektif (MIKEO) pada tahun 2004 dengan tujuan agar produktivitas kerja karyawan dapat lebih ditingkatkan, sehingga mutu pelayanan terhadap nasabah Bank dapat ditingkatkan. (W1,L,20-08-2005)

Sesuai dengan judul penelitian yaitu Hubungan Aspek-aspek MIKEO dengan produktivitas kerja karyawan Bank Niaga Yogyakarta, maka yang menjadi kancah dalam penelitian ini adalah karyawan Bank Niaga Yogyakarta. Peneliti mengumpulkan jumlah populasi yang memenuhi kriteria diatas sebanyak 54 orang.

2. Persiapan Penelitian

a) Persiapan Administrasi

Persiapan yang dilakukan untuk penelitian ini mencakup proses perizinan. Proses perizinan dimulai dari surat permohonan ijin penenlitian yang dikeluarkan oleh Dekan Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia tertanggal 10 agustus 2006 dengan Nomor surat : 461/Dek/70/Akd/VIII/2006 (Surat Ijin terlampir). Surat permohonan ijin penelitian ini selanjutnya diperlukan untuk permohonan pengambilan data sebagai persyaratan wajib yang diajukan dalam penelitian ini.

b) Persiapan Alat Ukur

Persiapan alat ukur mencakup penyusunan skala yang akan digunakan. Skala yang digunakan terdiri dari 2 macam, yaitu:

a. Skala Aspek-aspek MIKEO

Skala Aspek-aspek MIKEO terdiri dari 60 item terdiri dari 6 aspek yaitu pengabdian (*benevolence*), kebebasan – mandiri (*independence*), pendukungan (*support*), penjagaan nama (*recognition*), kepemimpinan (*leadership*), dan konformitas (*conformity*). Butir dalam skala tipe pilihan ini terbagi menjadi dua kelompok yaitu (a) Butir *Favorable*, yaitu ada tidaknya suatu pertanyaan tergantung pada teori yang mendasari. (b) Butir *Unfavorable*, yaitu butir yang tidak seiring dengan pertanyaan.

b. Skala Produktivitas

Skala ini disusun berdasarkan faktor-faktor produktivitas kerja. Seluruhnya terdiri dari 50 butir yang mewakili 5 aspek yaitu kecepatan kerja , kualitas kerja, keakuratan kerja , ketahanan kerja dan kesempatan bekerjasama. Masing-masing aspek diwakili oleh butir yang bersifat *favorable* dan *unfavorable*.

c) Uji Coba Alat Ukur

Try Out pada peneitian ini menggunakan *try out* terpakai. Dimana subjek yang dikenakan *try out* adalah subjek penelitian langsung, dengan alasan karena keterbatasan subjek penelitian. Selanjutnya data yang diperoleh akan digunakan sebagai data penelitian. Penyebaran alat ukur dilakukan pada tanggal 11-15 agustus 2006 pada 54 responden karyawan Bank Niaga Yogyakarta. Skala yang

disebar sebanyak 54 eksemplar dan kembali sebanyak 54 eksemplar kemudian dianalisis.

Masing-masing subjek diberi satu eksemplar skala Aspek-aspek MIKEO dan produktivitas kerja. Penyampaian skala peneliti lakukan melalui bagian costumer service Bank Niaga, dikarenakan padatnya kegiatan Bank Niaga pada hari itu.

d) Hasil Uji Coba Alat Ukur

Berdasarkan data yang diperoleh melalui tahap uji coba alat ukur, selanjutnya dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Perhitungan untuk menguji validitas dan reliabilitas terhadap kedua skala dilakukan dengan menggunakan SPSS 11 *for windows*.

i).Validitas skala, reliabilitas skala dan seleksi aitem

Seleksi aitem dalam penelitian menggunakan parameter indeks daya beda aitem, yang diperoleh dari korelasi antara skor masing-masing aitem dengan skor total aitem, sehingga ditentukan aitem yang layak dan tidak layak dimaukkan dalam penelitian. Dengan menggunakan batas kritis 0,30 maka aitem yang memiliki indeks daya beda aitem lebih besar atau sama dengan 0,30 layak untuk dimasukkan dalam skala penelitian. Dan aitem yang memiliki indeks daya lebih kecil dari 0,30 tidak layak dimasukkan dalam skala penelitian (Azwar, 1997).

a. Skala Aspek-aspek MIKEO

Pada skala Aspek-aspek MIKEO menunjukkan bahwa koefisien korelasi skor butir dengan skor total untuk skala Aspek-aspek MIKEO dari -0.1208 hingga

0,7506. Hasil reliabilitas menunjukkan koefisien reliabilitas alpha sebesar 0,9713. Kemudian dilakukan pemilihan butir yang memiliki koefisien korelasi sama atau diatas 0,3 (Azwar, 1997). Dari 60 butir pertanyaan didapatkan hasil 55 butir pertanyaan yang sahih. Dan ada 5 butir aitem yang gugur yaitu aitem nomor 25, 28, 45, 48 dan 58. Pada tabel 5 diuraikan secara lengkap butir yang sahih yang digunakan dalam penelitian.

Tabel 5
Sebaran Item Sahih Aspek-aspek MIKEO

No.	Aspek	Nomor Aitem		Jumlah
		Favorable	*Unfavorable*	
1	Pengabdian	1,13,37,49	7,19,31,43,55	9
2	Kebebasan	2,14,26,38,50	8,20,32,44,56	10
3	Pendukungan	3,15,27,39,51	9,21,33,57	9
4	Penjagaan nama	4,16,40,52	10,22,34,46	8
5	Kepemimpinan	5,17,29,41,53	11,23,35,47,59	10
6	Konformitas	6,18,30,42,54	12,24,36,60	9
	Jumlah	28	27	55

b. Skala Produktivitas kerja

Untuk skala produktivitas kerja, koefisien korelasi skor butir dengan skor total bergerak dari -0,3446 hingga 0,8219. Hasil uji reliabilitas menunjukkan alpha sebesar 0,9618. Kemudian dilakukan pemilihan butir yang memiliki koefisien korelasi sama atau diatas 0,3 (Azwar, 1997), dari 50 butir pertanyaan didapat hasil 41 butir pertanyaan yang sahih yang digunakan dalam penelitian. Dan ada 9 aitem yang gugur yaitu aitem nomor 12, 13, 15, 16, 38, 39, 48, 49, dan 50. Pada tabel 6 diuraikan sebaran item yang digunakan dalam penelitian.

Tabel 6
Sebaran Item Sahih Produktivitas Kerja

No.	Aspek	Nomor Aitem		Jumlah
		Favorable	*Unfavorable*	
1.	Kecepatan kerja	1,11,21,31,41	6,26,36,46	9
2.	Kualitas kerja	2,22,32,42	7,17,27,37,47	9
3.	Keakuratan kerja	3,23,33,43	8,18,28	7
4.	Ketahanan kerja	4,14,24,34,44	9,19,29	8
5.	Kemampuan kerja	5,25,35,45	10,20,30,40	8
	Jumlah	22	19	41

B. Pelaksanaan Penelitian

Penelitian dilakukan di kota Yogyakarta. Pengambilan data dilakukan dengan skala, dengan subjek yang dikenakan skala adalah pegawai Bank Niaga Yogyakarta. Proses pengambilan data dilakukan di lingkungan Bank Niaga Yogyakarta.. Pengambilan data ini dilaksanakan pada tanggal 11-15 agustus 2006.

C. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Subjek Penelitian

Subjek Penelitian adalah Karyawan Bank Niaga Yogyakarta sebanyak 54 orang dengan unit kerja sebagai berikut :

Tabel 7
Deskripsi Subjek Penelitian Secara Keseluruhan

Unit Kerja	Jmlh Kelompok Kerja	Jmlh karyawan	Pendidikan
Unit Pemasaran (Marketing)	1.Penjualan (sales)	8	D1-D3
	2. Customer service	6	D3
	3. Kredit	4	S1
Unit Sumber daya Manusia (HRD)	1. Rekrutment	6	S1
	2. Pelatihan	6	S1
	3. General affair	6	S1
Unit Keuangan & Akuntansi (Finance)	1. Keuangan	6	S1
	2. Akuntansi	6	S1

Unit Operasional (Operation)	1. Kliring & penagihan	6	D3-S1
Total	9 kelompok kerja	54 orang	D1-S1

2. Deskripsi Data Penelitian

Pada tabel 9 ditampilkan perbandingan data hipotetik dan data empirik dari variabel Aspek-aspek MIKEO (variabel 1) dengan produktivitas kerja (variabel 2). Berdasarkan data yang diperoleh diketahui bahwa hasil skor hipotetik skala Aspek-aspek MIKEO untuk nilai minimalnya sebesar 1x 55 = 55, nilai maksimal sebesar 5 x 55 = 275 dan rerata Aspek-aspek MIKEO sebesar (55 + 275) : 2 = 165 sehingga standar deviasinya sebesar = 27,5. Skor hipotetik untuk produktivitas kerja untuk nilai minimalnya sebesar 1x 41 = 41, nilai maksimal sebesar 5 x 41 = 205 dan rerata hipotetik pemilihan produk sebesar (41+ 205):2= 123 sehingga standar deviasinya sebesar = 20,5.

Tabel 8
Desciptive Statistics

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
MIKEO	54	153.00	241.00	191.6667	16.4730
Produktivitas kerja	54	130.00	192.00	159.8333	12.9188
Valid N (listwise)	54				

Data empirik yang diperoleh berdasarkan analisis data menunjukkan rerata aspek-aspek MIKEO sebesar 191,66 dengan nilai minimal sebesar 153 dan nilai maksimal sebesar 241 serta standar deviasi sebesar 16,47. Rerata produktivitas kerja sebesar 159,83 dengan nilai minimal sebesar 130 dan nilai maksimal sebesar 192 serta standar deviasi sebesar 12,92.

Tabel 9
Deskripsi Data Penelitian

Variabel	Data Hipotetik			SD	Data Empirik			SD
	Xmax	Xmin	Mean		Xmax	Xmin	Mean	
MIKEO	275	55	165	36,67	241	153	191,66	16,47
Produktivitas kerja	205	41	123	27,33	192	130	159,83	12,92

Kategorisasi skor diperlukan untuk mengelompokkan subyek pada skor tinggi atau rendah dalam setiap variabel penelitian. Penentuan kategorisasi berdasarkan pada distribusi kurva norma yang telah ditentukan. Menurut Azwar (1997) kategorisasi dengan rumus standar deviasi sebagai berikut:

a. (Rerata hipotetik + (1.SD)) ≤ X < (Rerata hipotetik + (3.SD))= Kategori tinggi

b. (Rerata hipotetik-(1.SD)) ≤ X < (Rerata hipotetik + (1.SD)) = Kategori sedang

c. (Rerata hipotetik - (3.SD)) ≤ X < (Rerata hipotetik - (1.SD)) = Kategori tinggi

Hasil perhitungan kategorisasi Aspek-aspek MIKEO dan produktivitas kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 10
Hasil Perhitungan Kategorisasi MIKEO

Skor	Kategori
201,67≤ X <275	Tinggi
128,33≤ X <201,67	Sedang
55≤ X <128,33	Rendah

Berdasarkan hasil perhitungan kategorisasi dengan pembangian distribusi subjek menjadi 3 bagian maka dapat dilihat bahwa karyawan yang menjadi subjek

penelitian ini mempunyai tingkat MIKEO yang sedang. Hal tersebut dapat dilihat dari letak rerata empirik hasil penelitian adalah 191,66.

Tabel 11
Hasil Perhitungan Kategorisasi Produktivitas Kerja

Skor	Kategori
150,33≤ X <205	Tinggi
95,67≤ X <150,33	Sedang
41≤ X <95,67	Rendah

Berdasarkan pada perhitungan kategorisasi produktivitas kerja diketahui bahwa means empirik adalah sebesar 159,83 yang terletak pada kategori tinggi. Dengan demikian karyawan dalam penelitian ini memiliki produktivitas kerja yang tinggi.

3. Uji Asumsi

Uji asumsi dilakukan sebelum uji hipotesis. Uji ini terdidri dari uji normalitas dan uji linieritas. Hal tersebut dilakukan agar tidak terjadi kesalahan ketika menarik kesimpulan. Uji ini dilakukan dengan menggunakan program komputer SPSS *for Windows 11.*

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan One-sample Kolmogorov Smirnov Test. Untuk data Aspek-aspek MIKEO menghasilkan nilai Z = 0,459 dengan probabilitas = 0,984 Hasil ini menunjukkan bahwa sebaran untuk variabel MIKEO adalah normal (p>0,05). Sedangkan untuk data produktivitas kerja

karayawan menghasilkan nilai Z = 0,446 dengan probabilitas = 0,989. Hasil ini menunjukkan bahwa untuk variabel produktivitas kerja adalah normal (p>0,05).

2. Uji Linieritas

Uji linieritas pada variabel Aspek-aspek MIKEO dan produktivitas kerja menghasilkan nilai F = 7,084 dan p= 0,018. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel penelitian berkorelasi secara linier (p<0,05). Berdasarkan hasil uji normalitas dan linieritas, maka data dalam penelitian ini telah memenuhi syarat untuk dianalisis dengan menggunakan korelasi *product moment*.

4. Uji hipotesis

Tabel 12
Korelasi antar variabel

Correlations

		MIKEO	Produktivitas
MIKEO	Pearson Correlation	1	.170
	Sig. (1-tailed)	.	.019
	N	54	54
Produktivitas	Pearson Correlation	.170	1
	Sig. (1-tailed)	.019	.
	N	54	54

Uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan korelasi *Product Moment Pearson* menghasilkan korelasi sebesar 0,170 dengan p= 0,019 (p<0,05). Hal ini berarti ada hubungan yang signifikan antara Aspek-aspek MIKEO dengan produktivitas kerja karyawan Bank Niaga Yogyakarta. Koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh sebesar 0,120, hasil perhitungan dapat dilihat pada tabel 13. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel aspek-aspek MIKEO terhadap

produktivitas kerja karyawan adalah 12,0% sedangkan 88,0% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain.

Tabel 13
Measures of Association

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Produktivitas kerja * MIKEO	.346	.120	.864	.747

D. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara Aspek-aspek MIKEO dengan produktivitas kerja karyawan Bank Niaga Yogyakarta. Hasil penelitian menunjukkan ada korelasi positif antara Aspek-aspek MIKEO dengan produktivitas kerja karyawan dengan r = 0,170. Hal ini berarti hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima. Adanya korelasi positif antara Aspek-aspek MIKEO dengan produktivitas kerja menunjukkan bahwa semakin tinggi atau positif nilai Aspek-aspek MIKEO maka akan semakin tinggi pula produktivitas kerja karyawan. Sebaliknya semakin rendah atau negatif nilai Aspek-aspek MIKEO menunjukkan bahwa semakin rendah pula produktivitas kerja. Variabel Aspek-aspek MIKEO memberikan kontribusi sebesar 12% terhadap variabel Produktivitas Kerja Karyawan Bank Niaga Yogyakarta.

Dengan menggunakan MIKEO maka dapat memacu karyawan untuk bekerja dengan bersemangat dan diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Produktivitas kerja pada dasarnya mencakup sikap mental yang memandang hari depan secara berakar pada keyakinan diri bahwa kehidupan hari

ini lebih baik dari hari kemarin, dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Karyawan Bank Niaga didorong untuk bekerja lebih baik dari hari ke hari.

Pembentukan kelompok kohevitas yaitu kelompok kecil kerja kompak (4K) yang beranggotakan enam orang pemegang nilai-nilai interpesonal yang berbeda-beda, mendorong terjadinya interdependensi dan menimbulkan efektivitas kerja dalam mencapai tujuan bersama (Hadipranata, 1996). Nilai-nilai interpersonal yang berbeda akan saling melengkapi cara pikir karyawan terhadap masalah yang dihadapi. Kerjasama yang terjadi akan membentuk interaksi antar karyawan, bentuk interaksi tersebut secara fleksibel akan mendorong karyawan aktif dalam menyelesaikan suatu tugas atau pekerjaannya (Gordon dalam Hadipranata 1996). Dalam hal pembentukan kelompok kohesivitas, yaitu kelompok kecil kerja kompak (4K) yang beranggotakan enam orang pemegang nilai-nilai interpersonal yang berbeda-beda, mendorong terjadinya interdependensi dan menimbulkan efektivitas kerja dalam mencapai tujuan bersama. Menurut Hadipranata (1996) MIKEO adalah suatu model intervensi dalam organisasi yang terfokus pada manusia (karyawan) dengan perlakuan pemeriksaan kondisi kesiapan mental dan kohesitas dengan seperangkat faktor yang terdiri dari pengabdian (*benevolence*) yaitu suka bekerja dan menolong orang lain yang memerlukannya, kebebasan–mandiri (*independence*) yaitu suka kebebasan karena keberanian, dan membebaskan orang lain karena kemampuannya, pendukungan (*support*) yaitu suka memberi bantuan dan menerima dukungan orang lain, penjagaan nama (*recognition*) yaitu suka mengambil perhatian dan suka menjaga nama diri maupun kelompoknya,

kepemimpinan (*leadership*) yaitu suka memecahkan permasalahan orang lain dengan kemampuan serta kewibawaannya yang penuh serta konformitas (*conformity*) yaitu suka mematuhi peraturan dan tata tertib serta menyukai jalan tengah yang damai. Keenam nilai interpersonal ini dimiliki setiap orang namun derajat penonjolannya berbeda – beda, sehingga dapat diatur dalam 4K yang idealnya 6 orang atau berkisar 2-12 orang. Dalam hal pembentukan kelompok kohevitas yaitu kelompok kecil kerja kompak (4K) yang beranggotakan enam orang pemegang nilai-nilai interpersonal yang berbeda – beda, mendorong terjadinya interdependensi dan menimbulkan efektifitas kerja dalam mencapai tujuan bersama masing-masing unit kerja karyawan Bank Niaga Yogyakarta. Karyawan Bank Niaga merasa terpicu dan termotivasi sehingga produktivitas kerjanya meningkat.

BAB V

PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis data dalam penelitian yang telah dilakukan diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

A. Kesimpulan

1. Ada hubungan positif yang signifikan antara Aspek-aspek MIKEO dengan produktivitas kerja karyawan Bank Niaga Yogyakarta. Hubungan positif tersebut menjelaskan bahwa semakin tinggi nilai Aspek-aspek MIKEO maka semakin tinggi pula produktivitas kerja karyawan Bank Niaga Yogyakarta, sebaliknya semakin rendah nilai Aspek-aspek MIKEO maka semakin rendah pula produktivitas kerja karyawan Bank Niaga Yogyakarta.
2. MIKEO memberikan kontribusi yang kecil terhadap produktivitas kerja yang ditunjukkan oleh besarnya nilai Koefisien determinasi (R^2) yaitu 12% sedangkan 88% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain.

B. Saran

Berkaitan dengan hasil penelitian ini, maka peneliti mengajukan saran-saran sebagai berikut :

1. Bagi Bank Niaga Yogyakarta

Penelitian ini dimaksudkan untuk melihat apakah ada hubungan antara pelaksanaan MIKEO di Bank Niaga Yogyakarta dengan Produktivitas Kerja karyawannya. Melalui hasil penelitian ini, diharapkan agar Bank Niaga terus

melaksanakan MIKEO karena pelaksanaan MIKEO cukup memberikan kontribusi yang berarti terhadap Produktivitas kerja karyawannya.

2. Bagi Peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya agar bisa mengukur hubungan MIKEO dengan variabel-variabel lain seperti prestasi kerja atau motivasi kerja. Apabila memang memungkinkan, penelitian selanjutnya menggunakan metode eksperimen langsung terhadap kelompok baru untuk melihat perbedaan.

DAFTAR PUSTAKA

Algifari, 2000. *Analisis Regresi Toeri, Kasus, Dan Solusi, Edisi Kedua*, Cetakan Pertama, Yogyakarta: BPFE.

Azwar, S. 1997. *Reliabilitas dan Validitas*. Jogjakarta : Pustaka Pelajar.

Nawawi, A. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*, UGM Press, Yogyakarta.

Hadi, S. 2000. *Metodologi Research*, Yogyakarta : Penerbit ANDI.

Hadipranata, A.F. 1992. Pengaruh Manajemen Interpersonal Kelompok Efektif Objektif (MIKEO) terhadap Prestasi Kerja Karyawan Perguruan Tinggi Swasta di Yogyakarta. *Laporan Penelitian*. Yogyakarta : Fakultas Psikologi Universitas Gajah Mada.

Hadipranata, A.F. 1996. MIKEO Bukan MBO. *Buletin Psikologi*, Nomor 1 Tahun IV, 1-7.

Hadipranata, A.F. 1996. Pengaruh Manajemen Interpersonal Kelompok Efektif Objektif (MIKEO) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Perusahaan di Jawa Timur. *Psikologika*, Nomor 1 Tahun I, 43-55.

Hadipranata, A.F. & Sudardjo 1999. Pengaruh Pembentukan Kelompok (Team Building) terhadap Etos Kerja dan Kontribusinya bagi Produktivitas Kerja Insani. *Jurnal Psikologi*, Nomor 1 18-28, 18-27.

Http://www.bankniaga.com/content/content.asp?id=NNA110

Muafi, 2000. Pengaruh Perilaku Karyawan Terhadap Partisipasi Kerja Karyawan : Suatu Studi Empiris. *Jurnal Siasat Bisnis*. No 5 Vol 2.

Prohida, 2004. Analisis Produktivitas Karyawan : *Tesis* (tidak diterbitkan). Yogyakarta : MM Universitas Pembangunan Nasional.

Sinungan, M, 2003. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta : Bumi Aksara.

Soehardi S, 2003. *Pengantar Metodologi Penelitian Sosial Bisnis Manajemen.* Yogyakarta: Pena Persada Offset.

Sugiyono, 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D.* Bandung : Alfabeta.

Thahjono & Heru, 2004. *Manajemen Perbankan.* Jakarta : Tiga Raksa.

LAMPIRAN

Distribusi Skor Skala MIKEO Uji Coba

	A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7	A8	A9	A10	A11	A12	A13	A14	A15	A16	A17	A18	A19	A20
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
4	3	3	2	4	3	3	3	2	4	3	3	2	4	3	3	2	3	3	2	3
5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
6	2	2	2	4	4	2	2	2	4	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2
7	3	3	4	2	4	3	3	4	2	3	3	4	2	3	3	4	3	3	4	3
8	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4
9	2	2	4	4	3	2	2	4	4	2	2	4	4	2	2	4	2	2	4	2
10	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4
11	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
13	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
15	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4
16	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
18	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
19	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
20	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
22	4	2	2	2	2	4	2	2	2	4	2	2	2	4	2	2	4	2	2	4
23	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
25	4	2	2	2	2	4	2	2	2	4	2	2	2	4	2	2	4	2	2	4
26	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3
27	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4
28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
30	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3
31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
32	4	4	2	2	2	4	4	2	2	4	4	2	2	4	4	2	4	4	2	4
33	3	3	4	2	2	3	3	4	2	3	3	4	2	3	3	4	3	3	4	3
34	2	2	3	4	4	2	2	3	4	2	2	3	4	2	2	3	2	2	3	2
35	4	4	2	2	2	4	4	2	2	4	4	2	2	4	4	2	4	4	2	4
36	3	3	1	3	3	3	3	1	3	3	3	1	3	3	3	1	3	3	1	3
37	4	4	1	4	4	4	4	1	4	4	4	1	4	4	4	1	4	4	1	4
38	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
39	2	2	2	3	4	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2
40	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
42	4	2	2	2	2	4	2	2	2	4	2	2	2	4	2	2	4	2	2	4
43	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3
44	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4
45	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
46	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
47	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3
48	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
49	4	4	2	2	2	4	4	2	2	4	4	2	2	4	4	2	4	4	2	4
50	3	3	4	2	2	3	3	4	2	3	3	4	2	3	3	4	3	3	4	3
51	4	4	2	5	2	4	4	2	5	4	4	2	5	4	4	2	4	4	2	4
52	5	3	5	4	5	5	3	5	4	5	3	5	4	5	3	5	5	3	5	5
53	4	3	3	4	2	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4
54	2	3	4	5	3	2	3	4	5	2	3	4	5	2	3	4	2	3	4	2

	A21	A22	A23	A24	A25	A26	A27	A28	A29	A30	A31	A32	A33	A34	A35	A36	A37	A38	A39	A40
1	4	4	4	4	2	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	3	3	4	4	4	4	4	5	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3
3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4
4	3	2	4	3	4	3	3	4	3	3	2	4	3	3	2	3	3	2	4	3
5	4	4	4	3	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
6	2	2	4	4	4	2	4	4	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	4	2
7	3	4	2	4	4	3	2	4	3	3	4	2	3	3	4	3	3	4	2	3
8	4	3	3	4	2	4	1	1	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4
9	2	4	4	3	3	4	2	2	2	2	4	4	2	2	4	2	2	4	4	2
10	3	3	3	3	4	4	2	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4
11	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4
12	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
13	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
14	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
15	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4
16	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
17	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
18	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
19	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
20	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4
21	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
22	2	2	2	2	4	2	2	4	4	2	2	2	4	2	2	4	2	2	2	4
23	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
25	2	2	2	2	4	2	2	4	4	2	2	2	4	2	2	4	2	2	2	4
26	4	4	4	4	3	4	4	1	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3
27	3	3	3	3	4	3	3	1	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4
28	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
29	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
30	3	4	3	3	3	3	4	2	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3
31	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
32	4	2	2	2	4	2	2	3	4	4	2	2	4	4	2	4	4	2	2	4
33	3	4	2	2	2	4	4	4	3	3	4	2	3	3	4	3	3	4	2	3
34	2	3	4	4	2	3	3	3	2	2	3	4	2	2	3	2	2	3	4	2
35	4	2	2	2	3	2	4	2	4	4	2	2	4	4	2	4	4	2	2	4
36	3	1	3	3	2	1	3	3	3	3	1	3	3	3	1	3	3	1	3	3
37	4	1	4	4	2	1	3	2	4	4	1	4	4	4	1	4	4	1	4	4
38	2	2	2	4	2	2	2	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
39	2	2	3	4	4	2	3	4	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2
40	3	4	4	3	3	4	3	2	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3
41	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
42	2	2	2	2	4	2	2	3	4	2	2	2	4	2	2	4	2	2	2	4
43	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3
44	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4
45	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
46	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
47	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3
48	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
49	4	2	2	2	4	2	2	3	4	4	2	2	4	4	2	4	4	2	2	4
50	3	4	2	2	2	4	4	3	3	3	4	2	3	3	4	3	3	4	2	3
51	4	2	5	2	4	2	4	4	4	4	2	5	4	4	2	4	4	2	5	4
52	3	5	4	5	4	4	5	2	5	3	5	4	5	3	5	5	3	5	4	5
53	3	3	4	2	1	2	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4
54	3	4	5	3	2	5	5	5	2	3	4	5	2	3	4	2	3	4	5	2

	A41	A42	A43	A44	A45	A46	A47	A48	A49	A50	A51	A52	A53	A54	A55	A56	A57	A58	A59	A60	T
1	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	226
2	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	205
3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	231
4	3	2	4	3	4	3	3	3	3	3	2	4	3	3	2	4	3	4	3	3	181
5	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	229
6	2	2	4	4	4	2	4	2	2	2	2	4	2	2	2	4	4	4	2	4	160
7	3	4	2	4	4	3	2	4	3	3	4	2	3	3	4	2	4	4	3	2	189
8	4	3	3	4	2	4	1	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	2	4	1	201
9	2	4	4	3	3	4	2	4	2	2	4	4	2	2	4	4	3	3	4	2	177
10	3	3	3	3	4	4	2	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	2	196
11	3	3	3	4	4	3	3	2	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	199
12	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	182
13	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	235
14	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	236
15	3	3	3	3	4	3	3	1	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	194
16	4	4	4	3	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	233
17	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	178
18	4	4	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	234
19	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	124
20	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	196
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	239
22	2	2	2	2	4	2	2	2	4	2	2	2	4	2	2	2	2	4	2	2	152
23	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	195
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	240
25	2	2	2	2	4	2	2	2	4	2	2	2	4	2	2	2	2	4	2	2	152
26	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	222
27	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	194
28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	178
29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	179
30	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	195
31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	179
32	4	2	2	2	4	2	2	2	4	4	2	2	4	4	2	2	2	4	2	2	175
33	3	4	2	2	2	4	4	4	3	3	4	2	3	3	4	2	2	2	4	4	184
34	2	3	4	4	2	3	3	3	2	2	3	4	2	2	3	4	4	2	3	3	166
35	4	2	2	2	3	2	4	4	4	4	2	2	4	4	2	2	2	3	2	4	179
36	3	1	3	3	2	1	3	2	3	3	1	3	3	3	1	3	3	2	1	3	146
37	4	1	4	4	2	1	3	2	4	4	1	4	4	4	1	4	4	2	1	3	182
38	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	131
39	2	2	3	4	4	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	4	4	2	3	148
40	3	4	4	3	3	4	3	2	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	202
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	241
42	2	2	2	2	4	2	2	2	4	2	2	2	4	2	2	2	2	4	2	2	151
43	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	224
44	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	196
45	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	181
46	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	181
47	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	196
48	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	181
49	4	2	2	2	4	2	2	2	4	4	2	2	4	4	2	2	2	4	2	2	175
50	3	4	2	2	2	4	4	4	3	3	4	2	3	3	4	2	2	2	4	4	183
51	4	2	5	2	4	2	4	2	4	4	2	5	4	4	2	5	2	4	2	4	209
52	3	5	4	5	4	4	5	3	5	3	5	4	5	3	5	4	5	4	4	5	256
53	3	3	4	2	1	2	4	1	4	3	3	4	4	3	3	4	2	1	2	4	189
54	3	4	5	3	2	5	5	4	2	3	4	5	2	3	4	5	3	2	5	5	210

Distribusi Skor Skala Produktivitas Uji Coba

	A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7	A8	A9	A10	A11	A12	A13	A14	A15	A16	A17	A18	A19	A20
1	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	5	3	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	2	4	5	2	4	4	4	4
4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	2	4	5	2	4	4	5	4
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4
6	4	3	3	4	3	3	2	4	3	3	2	4	3	2	4	3	4	3	3	4
7	4	5	3	4	5	3	3	4	5	3	3	5	3	3	5	3	4	5	3	4
8	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	4	4	5	4	4	5	2	2	2	2
9	2	4	3	2	4	3	2	2	4	3	2	4	2	2	4	2	2	4	3	2
10	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	5	5	1	5	5	1	2	1	1
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	2	4	5	2	4	4	4	4
12	4	4	5	4	4	5	3	4	4	5	3	5	2	3	5	2	4	4	5	4
13	4	2	2	4	2	2	4	4	2	2	4	5	2	4	5	2	4	2	2	4
14	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	1	5	5	1	4	4	4	4
15	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	4	3	3	4	3	2	2	2	2
16	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	5	3	4	5	3	4	3	4	4
17	2	3	2	2	3	2	4	2	3	2	4	4	2	4	4	2	2	3	2	2
18	2	2	5	2	2	5	4	2	2	5	4	5	2	4	5	2	2	2	5	2
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4
20	4	2	4	4	2	4	2	4	2	4	2	5	2	2	5	2	4	2	4	4
21	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4
22	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	2	3	4	2	4	4	4	4
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	2	4	5	2	4	4	4	4
24	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	2	2	4	2	4	4	4	4
25	4	2	2	4	2	2	3	4	2	2	3	4	2	3	4	2	4	2	2	4
26	4	3	4	4	3	4	1	4	3	4	1	2	2	1	2	2	4	3	4	4
27	2	4	2	2	4	2	1	2	4	2	1	5	4	1	5	4	2	4	2	2
28	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	1	1	5	1	1	1	1
29	1	3	3	1	3	3	3	1	3	3	3	3	2	3	3	2	1	3	3	1
30	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	2	4	3	2	4	3	4	4	3
31	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	3	2	2	3	2	4	4	4	4
32	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	2	2	4	2	4	4	4	4
33	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	5	3	3	5	3	4	3	4	4
34	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	5	3	4	5	3	3	4	3	3
35	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	4	4	2	4	4	3	2	2	3
36	2	5	1	2	5	1	1	2	5	1	1	5	4	1	5	4	2	5	1	2
37	4	4	3	4	4	3	2	4	4	3	2	4	5	2	4	5	4	4	3	4
38	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	5	3	3	5	3	4	3	4	4
39	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	2	2	4	2	4	4	4	4
40	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	1	2	4	1	2	4	5	4	4
41	5	3	5	5	3	5	5	5	3	5	5	1	1	5	1	1	5	3	5	5
42	2	3	4	2	3	4	2	2	3	4	2	5	4	2	5	4	2	3	4	2
43	3	2	2	3	2	2	1	3	2	2	1	5	2	1	5	2	3	2	2	3
44	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	5	2	4	5	2	3	4	4	3
45	2	4	2	2	4	2	3	2	4	2	3	4	2	3	4	2	2	4	2	2
46	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	2	4	4	2	4	4	5	4	4
47	2	4	4	2	4	4	2	2	4	4	2	4	2	2	4	2	2	4	4	2
48	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	2	2	4	2	4	4	4	4
49	2	1	1	2	1	1	3	2	1	1	3	1	3	3	1	3	2	1	1	2
50	3	4	3	3	4	3	2	3	4	3	2	4	4	2	4	4	3	4	3	3
51	4	2	4	4	2	4	3	4	2	4	3	5	1	3	5	1	4	2	4	4
52	4	2	4	4	2	4	5	4	2	4	5	5	4	5	5	4	4	2	4	4
53	4	4	5	4	4	5	2	4	4	5	2	5	1	2	5	1	4	4	5	4
54	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	2	4	5	2	4	4	5	4

	A21	A22	A23	A24	A25	A26	A27	A28	A29	A30	A31	A32	A33	A34	A35	A36	A37	A38	A39	A40
1	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	2	4
4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	2	4
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
6	3	3	4	3	3	4	3	3	2	4	3	3	2	4	3	3	2	4	3	4
7	5	3	4	5	3	4	5	3	3	4	5	3	3	4	5	3	3	5	3	4
8	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	4	2	2	2	4	4	5	2
9	4	3	2	4	3	2	4	3	2	2	4	3	2	2	4	3	2	4	2	2
10	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	5	5	1
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	2	4
12	4	5	4	4	5	4	4	5	3	4	4	5	3	4	4	5	3	5	2	4
13	2	2	4	2	2	4	2	2	4	4	2	2	4	4	2	2	4	5	2	4
14	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	1	4
15	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	4	3	2
16	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	5	3	4
17	3	2	2	3	2	2	3	2	4	2	3	2	4	2	3	2	4	4	2	2
18	2	5	2	2	5	2	2	5	4	2	2	5	4	2	2	5	4	5	2	2
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
20	2	4	4	2	4	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	5	2	4
21	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4
22	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	2	4
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	2	4
24	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	2	4	2	4
25	2	2	4	2	2	4	2	2	3	4	2	2	3	4	2	2	3	4	2	4
26	3	4	4	3	4	4	3	4	1	4	3	4	1	4	3	4	1	2	2	4
27	4	2	2	4	2	2	4	2	1	2	4	2	1	2	4	2	1	5	4	2
28	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	1
29	3	3	1	3	3	1	3	3	3	1	3	3	3	1	3	3	3	3	2	1
30	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	2	4	3
31	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	2	3	2	4
32	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	2	4	2	4
33	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	5	3	4
34	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	5	3	3
35	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	4	4	3
36	5	1	2	5	1	2	5	1	1	2	5	1	1	2	5	1	1	5	4	2
37	4	3	4	4	3	4	4	3	2	4	4	3	2	4	4	3	2	4	5	4
38	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	5	3	4
39	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	2	4	2	4
40	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	1	2	4
41	3	5	5	3	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	1	1	5
42	3	4	2	3	4	2	3	4	2	2	3	4	2	2	3	4	2	5	4	2
43	2	2	3	2	2	3	2	2	1	3	2	2	1	3	2	2	1	5	2	3
44	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	5	2	3
45	4	2	2	4	2	2	4	2	3	2	4	2	3	2	4	2	3	4	2	2
46	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	2	4	4
47	4	4	2	4	4	2	4	4	2	2	4	4	2	2	4	4	2	4	2	2
48	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	2	4	2	4
49	1	1	2	1	1	2	1	1	3	2	1	1	3	2	1	1	3	1	3	2
50	4	3	3	4	3	3	4	3	2	3	4	3	2	3	4	3	2	4	4	3
51	2	4	4	2	4	4	2	4	3	4	2	4	3	4	2	4	3	5	1	4
52	2	4	4	2	4	4	2	4	5	4	2	4	5	4	2	4	5	5	4	4
53	4	5	4	4	5	4	4	5	2	4	4	5	2	4	4	5	2	5	1	4
54	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	2	4

	A41	A42	A43	A44	A45	A46	A47	A48	A49	A50	T
1	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	184
2	4	4	4	4	4	4	4	5	3	5	201
3	4	4	4	4	4	4	4	5	2	4	196
4	4	5	4	4	4	5	4	5	2	4	207
5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	196
6	3	3	2	4	3	3	2	4	3	4	158
7	5	3	3	4	5	3	3	5	3	2	190
8	2	2	4	2	2	2	4	4	5	4	138
9	4	3	2	2	4	3	2	4	2	3	142
10	2	1	1	1	2	1	1	5	5	2	94
11	4	4	4	4	4	4	4	5	2	4	196
12	4	5	3	4	4	5	3	5	2	4	199
13	2	2	4	4	2	2	4	5	2	1	149
14	4	4	5	4	4	4	5	5	1	2	198
15	2	2	3	2	2	2	3	4	3	4	122
16	3	4	4	4	3	4	4	5	3	2	187
17	3	2	4	2	3	2	4	4	2	3	136
18	2	5	4	2	2	5	4	5	2	2	161
19	4	4	4	4	4	4	4	5	4	2	202
20	2	4	2	4	2	4	2	5	2	2	156
21	4	3	3	4	4	3	3	4	3	5	178
22	4	4	3	4	4	4	3	4	2	4	184
23	4	4	4	4	4	4	4	5	2	4	196
24	4	4	2	4	4	4	2	4	2	4	176
25	2	2	3	4	2	2	3	4	2	3	139
26	3	4	1	4	3	4	1	2	2	2	147
27	4	2	1	2	4	2	1	5	4	1	133
28	1	1	1	1	1	1	1	1	5	3	68
29	3	3	3	1	3	3	3	3	2	5	126
30	4	4	3	3	4	4	3	2	4	3	172
31	4	4	2	4	4	4	2	3	2	1	169
32	4	4	2	4	4	4	2	4	2	3	175
33	3	4	3	4	3	4	3	5	3	3	180
34	4	3	4	3	4	3	4	5	3	3	177
35	2	2	2	3	2	2	2	4	4	2	127
36	5	1	1	2	5	1	1	5	4	2	134
37	4	3	2	4	4	3	2	4	5	4	177
38	3	4	3	4	3	4	3	5	3	4	181
39	4	4	2	4	4	4	2	4	2	2	174
40	5	4	4	4	5	4	4	1	2	2	189
41	3	5	5	5	3	5	5	1	1	3	194
42	3	4	2	2	3	4	2	5	4	3	154
43	2	2	1	3	2	2	1	5	2	2	115
44	4	4	4	3	4	4	4	5	2	2	183
45	4	2	3	2	4	2	3	4	2	4	140
46	5	4	4	4	5	4	4	2	4	2	201
47	4	4	2	2	4	4	2	4	2	2	152
48	4	4	2	4	4	4	2	4	2	3	175
49	1	1	3	2	1	1	3	1	3	3	87
50	4	3	2	3	4	3	2	4	4	3	161
51	2	4	3	4	2	4	3	5	1	4	162
52	2	4	5	4	2	4	5	5	4	4	190
53	4	5	2	4	4	5	2	5	1	3	186
54	4	5	4	4	4	5	4	5	2	2	205

Reliability

****** Method 1 (space saver) will be used for this analysis ******

R E L I A B I L I T Y A N A L Y S I S - S C A L E (A L P H A)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
X1	189.5000	859.6509	.5234	.9710
X2	189.7407	852.6862	.7344	.9706
X3	189.7963	842.6936	.7506	.9704
X4	189.6667	852.9434	.6097	.9708
X5	189.7593	863.2806	.4252	.9713
X6	189.5000	859.6509	.5234	.9710
X7	189.7407	852.6862	.7344	.9706
X8	189.7963	842.6936	.7506	.9704
X9	189.6667	852.9434	.6097	.9708
X10	189.5000	859.6509	.5234	.9710
X11	189.7407	852.6862	.7344	.9706
X12	189.7963	842.6936	.7506	.9704
X13	189.6667	852.9434	.6097	.9708
X14	189.5000	859.6509	.5234	.9710
X15	189.7407	852.6862	.7344	.9706
X16	189.7963	842.6936	.7506	.9704
X17	189.5000	859.6509	.5234	.9710
X18	189.7407	852.6862	.7344	.9706
X19	189.7963	842.6936	.7506	.9704
X20	189.5000	859.6509	.5234	.9710
X21	189.7407	852.6862	.7344	.9706
X22	189.7963	842.6936	.7506	.9704
X23	189.6667	852.9434	.6097	.9708
X24	189.7593	863.2806	.4252	.9713
X25	189.6481	870.3833	.2352	.9718
X26	189.8333	846.4057	.6754	.9706
X27	189.6667	850.0755	.6344	.9707
X28	189.7037	889.5709	-.1208	.9733
X29	189.5000	859.6509	.5234	.9710
X30	189.7407	852.6862	.7344	.9706
X31	189.7963	842.6936	.7506	.9704
X32	189.6667	852.9434	.6097	.9708
X33	189.5000	859.6509	.5234	.9710

X34	189.7407	852.6862	.7344	.9706
X35	189.7963	842.6936	.7506	.9704

R E L I A B I L I T Y A N A L Y S I S - S C A L E (A L P H A)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
X36	189.5000	859.6509	.5234	.9710
X37	189.7407	852.6862	.7344	.9706
X38	189.7963	842.6936	.7506	.9704
X39	189.6667	852.9434	.6097	.9708
X40	189.5000	859.6509	.5234	.9710
X41	189.7407	852.6862	.7344	.9706
X42	189.7963	842.6936	.7506	.9704
X43	189.6667	852.9434	.6097	.9708
X44	189.7593	863.2806	.4252	.9713
X45	189.6481	870.3833	.2352	.9718
X46	189.8333	846.4057	.6754	.9706
X47	189.6667	850.0755	.6344	.9707
X48	189.9074	868.5762	.2340	.9720
X49	189.5000	859.6509	.5234	.9710
X50	189.7407	852.6862	.7344	.9706
X51	189.7963	842.6936	.7506	.9704
X52	189.6667	852.9434	.6097	.9708
X53	189.5000	859.6509	.5234	.9710
X54	189.7407	852.6862	.7344	.9706
X55	189.7963	842.6936	.7506	.9704
X56	189.6667	852.9434	.6097	.9708
X57	189.7593	863.2806	.4252	.9713
X58	189.6481	870.3833	.2352	.9718
X59	189.8333	846.4057	.6754	.9706
X60	189.6667	850.0755	.6344	.9707

Reliability Coefficients

N of Cases = 54.0 N of Items = 60

Alpha = .9713

Reliability

****** Method 1 (space saver) will be used for this analysis ******

R E L I A B I L I T Y A N A L Y S I S - S C A L E (A L P H A)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
P1	161.8333	964.1038	.7760	.9602
P2	161.7778	972.1384	.6400	.9608
P3	161.7593	955.3560	.8219	.9600
P4	161.8333	964.1038	.7760	.9602
P5	161.7778	972.1384	.6400	.9608
P6	161.7593	955.3560	.8219	.9600
P7	162.2407	973.6579	.5505	.9611
P8	161.8333	964.1038	.7760	.9602
P9	161.7778	972.1384	.6400	.9608
P10	161.7593	955.3560	.8219	.9600
P11	162.2407	973.6579	.5505	.9611
P12	161.0556	992.8459	.2595	.9624
P13	162.4444	1036.7421	-.3446	.9647
P14	162.2407	973.6579	.5505	.9611
P15	161.0556	992.8459	.2595	.9624
P16	162.4444	1036.7421	-.3446	.9647
P17	161.8333	964.1038	.7760	.9602
P18	161.7778	972.1384	.6400	.9608
P19	161.7593	955.3560	.8219	.9600
P20	161.8333	964.1038	.7760	.9602
P21	161.7778	972.1384	.6400	.9608
P22	161.7593	955.3560	.8219	.9600
P23	161.8333	964.1038	.7760	.9602
P24	161.7778	972.1384	.6400	.9608
P25	161.7593	955.3560	.8219	.9600
P26	161.8333	964.1038	.7760	.9602
P27	161.7778	972.1384	.6400	.9608
P28	161.7593	955.3560	.8219	.9600
P29	162.2407	973.6579	.5505	.9611
P30	161.8333	964.1038	.7760	.9602
P31	161.7778	972.1384	.6400	.9608
P32	161.7593	955.3560	.8219	.9600
P33	162.2407	973.6579	.5505	.9611

P34	161.8333	964.1038	.7760	.9602
P35	161.7778	972.1384	.6400	.9608

R E L I A B I L I T Y A N A L Y S I S - S C A L E (A L P H A)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
P36	161.7593	955.3560	.8219	.9600
P37	162.2407	973.6579	.5505	.9611
P38	161.0556	992.8459	.2595	.9624
P39	162.4444	1036.7421	-.3446	.9647
P40	161.8333	964.1038	.7760	.9602
P41	161.7778	972.1384	.6400	.9608
P42	161.7593	955.3560	.8219	.9600
P43	162.2407	973.6579	.5505	.9611
P44	161.8333	964.1038	.7760	.9602
P45	161.7778	972.1384	.6400	.9608
P46	161.7593	955.3560	.8219	.9600
P47	162.2407	973.6579	.5505	.9611
P48	161.0556	992.8459	.2595	.9624
P49	162.4444	1036.7421	-.3446	.9647
P50	162.1667	1003.7264	.1349	.9627

Reliability Coefficients

N of Cases = 54.0 N of Items = 50

Alpha = .9618

Distribusi Skor Skala MIKEO

	A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7	A8	A9	A10	A11	A12	A13	A14	A15	A16	A17	A18	A19	A20
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
4	3	3	2	4	3	3	3	2	4	3	3	2	4	3	3	2	3	3	2	3
5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
6	2	2	2	4	4	2	2	2	4	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2
7	3	3	4	2	4	3	3	4	2	3	3	4	2	3	3	4	3	3	4	3
8	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4
9	2	2	4	4	3	2	2	4	4	2	2	4	4	2	2	4	2	2	4	2
10	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4
11	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
13	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
15	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4
16	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
18	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
19	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
20	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
22	4	2	2	2	2	4	2	2	2	4	2	2	2	4	2	2	4	2	2	4
23	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
25	4	2	2	2	2	4	2	2	2	4	2	2	2	4	2	2	4	2	2	4
26	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3
27	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4
28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
30	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3
31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
32	4	4	2	2	2	4	4	2	2	4	4	2	2	4	4	2	4	4	2	4
33	3	3	4	2	2	3	3	4	2	3	3	4	2	3	3	4	3	3	4	3
34	2	2	3	4	4	2	2	3	4	2	2	3	4	2	2	3	2	2	3	2
35	4	4	2	2	2	4	4	2	2	4	4	2	2	4	4	2	4	4	2	4
36	3	3	1	3	3	3	3	1	3	3	3	1	3	3	3	1	3	3	1	3
37	4	4	1	4	4	4	4	1	4	4	4	1	4	4	4	1	4	4	1	4
38	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
39	2	2	2	3	4	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2
40	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
42	4	2	2	2	2	4	2	2	2	4	2	2	2	4	2	2	4	2	2	4
43	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3
44	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4
45	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
46	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
47	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3
48	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
49	4	4	2	2	2	4	4	2	2	4	4	2	2	4	4	2	4	4	2	4
50	3	3	4	2	2	3	3	4	2	3	3	4	2	3	3	4	3	3	4	3
51	4	4	2	5	2	4	4	2	5	4	4	2	5	4	4	2	4	4	2	4
52	5	3	5	4	5	5	3	5	4	5	3	5	4	5	3	5	5	3	5	5
53	4	3	3	4	2	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4
54	2	3	4	5	3	2	3	4	5	2	3	4	5	2	3	4	2	3	4	2

	A21	A22	A23	A24	A26	A27	A29	A30	A31	A32	A33	A34	A35	A36	A37	A38	A39	A40
1	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3
3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4
4	3	2	4	3	3	3	3	3	2	4	3	3	2	3	3	2	4	3
5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
6	2	2	4	4	2	4	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	4	2
7	3	4	2	4	3	2	3	3	4	2	3	3	4	3	3	4	2	3
8	4	3	3	4	4	1	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4
9	2	4	4	3	4	2	2	2	4	4	2	2	4	2	2	4	4	2
10	3	3	3	3	4	2	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4
11	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
13	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
15	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4
16	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
18	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
19	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
20	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
22	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	4	2	2	4	2	2	2	4
23	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
25	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	4	2	2	4	2	2	2	4
26	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3
27	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4
28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
30	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3
31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
32	4	2	2	2	2	2	4	4	2	2	4	4	2	4	4	2	2	4
33	3	4	2	2	4	4	3	3	4	2	3	3	4	3	3	4	2	3
34	2	3	4	4	3	3	2	2	3	4	2	2	3	2	2	3	4	2
35	4	2	2	2	2	4	4	4	2	2	4	4	2	4	4	2	2	4
36	3	1	3	3	1	3	3	3	1	3	3	3	1	3	3	1	3	3
37	4	1	4	4	1	3	4	4	1	4	4	4	1	4	4	1	4	4
38	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
39	2	2	3	4	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2
40	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
42	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	4	2	2	4	2	2	2	4
43	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3
44	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4
45	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
46	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
47	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3
48	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
49	4	2	2	2	2	2	4	4	2	2	4	4	2	4	4	2	2	4
50	3	4	2	2	4	4	3	3	4	2	3	3	4	3	3	4	2	3
51	4	2	5	2	2	4	4	4	2	5	4	4	2	4	4	2	5	4
52	3	5	4	5	4	5	5	3	5	4	5	3	5	5	3	5	4	5
53	3	3	4	2	2	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4
54	3	4	5	3	5	5	2	3	4	5	2	3	4	2	3	4	5	2

	A41	A42	A43	A44	A46	A47	A49	A50	A51	A52	A53	A54	A55	A56	A57	A59	A60	T
1	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	214
2	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	184
3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	211
4	3	2	4	3	3	3	3	3	2	4	3	3	2	4	3	3	3	162
5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	216
6	2	2	4	4	2	4	2	2	2	4	2	2	2	4	4	2	4	142
7	3	4	2	4	3	2	3	3	4	2	3	3	4	2	4	3	2	169
8	4	3	3	4	4	1	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	1	190
9	2	4	4	3	4	2	2	2	4	4	2	2	4	4	3	4	2	162
10	3	3	3	3	4	2	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	2	177
11	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	181
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	165
13	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	216
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	220
15	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	177
16	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	216
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	165
18	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	216
19	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	110
20	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	177
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	220
22	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	134
23	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	177
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	220
25	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	134
26	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	208
27	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	177
28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	165
29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	165
30	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	180
31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	165
32	4	2	2	2	2	2	4	4	2	2	4	4	2	2	2	2	2	158
33	3	4	2	2	4	4	3	3	4	2	3	3	4	2	2	4	4	170
34	2	3	4	4	3	3	2	2	3	4	2	2	3	4	4	3	3	154
35	4	2	2	2	2	4	4	4	2	2	4	4	2	2	2	2	4	164
36	3	1	3	3	1	3	3	3	1	3	3	3	1	3	3	1	3	135
37	4	1	4	4	1	3	4	4	1	4	4	4	1	4	4	1	3	172
38	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	118
39	2	2	3	4	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	4	2	3	130
40	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	189
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	220
42	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	134
43	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	208
44	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	177
45	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	165
46	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	165
47	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	180
48	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	165
49	4	2	2	2	2	2	4	4	2	2	4	4	2	2	2	2	2	158
50	3	4	2	2	4	4	3	3	4	2	3	3	4	2	2	4	4	170
51	4	2	5	2	2	4	4	4	2	5	4	4	2	5	2	2	4	191
52	3	5	4	5	4	5	5	3	5	4	5	3	5	4	5	4	5	239
53	3	3	4	2	2	4	4	3	3	4	4	3	3	4	2	2	4	182
54	3	4	5	3	5	5	2	3	4	5	2	3	4	5	3	5	5	195

Distribusi Skor Skala Produktivitas

	A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7	A8	A9	A10	A11	A14	A17	A18	A19	A20
1	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	2	4	4	4	4
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
6	4	3	3	4	3	3	2	4	3	3	2	2	4	3	3	4
7	4	5	3	4	5	3	3	4	5	3	3	3	4	5	3	4
8	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	4	4	2	2	2	2
9	2	4	3	2	4	3	2	2	4	3	2	2	2	4	3	2
10	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
12	4	4	5	4	4	5	3	4	4	5	3	3	4	4	5	4
13	4	2	2	4	2	2	4	4	2	2	4	4	4	2	2	4
14	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4
15	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2
16	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4
17	2	3	2	2	3	2	4	2	3	2	4	4	2	3	2	2
18	2	2	5	2	2	5	4	2	2	5	4	4	2	2	5	2
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
20	4	2	4	4	2	4	2	4	2	4	2	2	4	2	4	4
21	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4
22	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
24	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	2	4	4	4	4
25	4	2	2	4	2	2	3	4	2	2	3	3	4	2	2	4
26	4	3	4	4	3	4	1	4	3	4	1	1	4	3	4	4
27	2	4	2	2	4	2	1	2	4	2	1	1	2	4	2	2
28	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
29	1	3	3	1	3	3	3	1	3	3	3	3	1	3	3	1
30	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3
31	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	2	4	4	4	4
32	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	2	4	4	4	4
33	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4
34	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3
35	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3
36	2	5	1	2	5	1	1	2	5	1	1	1	2	5	1	2
37	4	4	3	4	4	3	2	4	4	3	2	2	4	4	3	4
38	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4
39	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	2	4	4	4	4
40	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4
41	5	3	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5
42	2	3	4	2	3	4	2	2	3	4	2	2	2	3	4	2
43	3	2	2	3	2	2	1	3	2	2	1	1	3	2	2	3
44	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3
45	2	4	2	2	4	2	3	2	4	2	3	3	2	4	2	2
46	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4
47	2	4	4	2	4	4	2	2	4	4	2	2	2	4	4	2
48	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	2	4	4	4	4
49	2	1	1	2	1	1	3	2	1	1	3	3	2	1	1	2
50	3	4	3	3	4	3	2	3	4	3	2	2	3	4	3	3
51	4	2	4	4	2	4	3	4	2	4	3	3	4	2	4	4
52	4	2	4	4	2	4	5	4	2	4	5	5	4	2	4	4
53	4	4	5	4	4	5	2	4	4	5	2	2	4	4	5	4
54	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4

	A21	A22	A23	A24	A25	A26	A27	A28	A29	A30	A31	A32	A33	A34	A35	A36	A37	A40
1	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	2	4
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
6	3	3	4	3	3	4	3	3	2	4	3	3	2	4	3	3	2	4
7	5	3	4	5	3	4	5	3	3	4	5	3	3	4	5	3	3	4
8	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	4	2	2	2	4	2
9	4	3	2	4	3	2	4	3	2	2	4	3	2	2	4	3	2	2
10	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
12	4	5	4	4	5	4	4	5	3	4	4	5	3	4	4	5	3	4
13	2	2	4	2	2	4	2	2	4	4	2	2	4	4	2	2	4	4
14	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4
15	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2
16	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4
17	3	2	2	3	2	2	3	2	4	2	3	2	4	2	3	2	4	2
18	2	5	2	2	5	2	2	5	4	2	2	5	4	2	2	5	4	2
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
20	2	4	4	2	4	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4
21	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4
22	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
24	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	2	4
25	2	2	4	2	2	4	2	2	3	4	2	2	3	4	2	2	3	4
26	3	4	4	3	4	4	3	4	1	4	3	4	1	4	3	4	1	4
27	4	2	2	4	2	2	4	2	1	2	4	2	1	2	4	2	1	2
28	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
29	3	3	1	3	3	1	3	3	3	1	3	3	3	1	3	3	3	1
30	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3
31	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	2	4
32	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	2	4
33	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4
34	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3
35	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3
36	5	1	2	5	1	2	5	1	1	2	5	1	1	2	5	1	1	2
37	4	3	4	4	3	4	4	3	2	4	4	3	2	4	4	3	2	4
38	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4
39	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	2	4
40	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4
41	3	5	5	3	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5
42	3	4	2	3	4	2	3	4	2	2	3	4	2	2	3	4	2	2
43	2	2	3	2	2	3	2	2	1	3	2	2	1	3	2	2	1	3
44	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3
45	4	2	2	4	2	2	4	2	3	2	4	2	3	2	4	2	3	2
46	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4
47	4	4	2	4	4	2	4	4	2	2	4	4	2	2	4	4	2	2
48	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	2	4
49	1	1	2	1	1	2	1	1	3	2	1	1	3	2	1	1	3	2
50	4	3	3	4	3	3	4	3	2	3	4	3	2	3	4	3	2	3
51	2	4	4	2	4	4	2	4	3	4	2	4	3	4	2	4	3	4
52	2	4	4	2	4	4	2	4	5	4	2	4	5	4	2	4	5	4
53	4	5	4	4	5	4	4	5	2	4	4	5	2	4	4	5	2	4
54	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4

	A41	A42	A43	A44	A45	A46	A47	T
1	4	4	2	4	4	4	2	148
2	4	4	4	4	4	4	4	164
3	4	4	4	4	4	4	4	164
4	4	5	4	4	4	5	4	175
5	4	4	4	4	4	4	4	164
6	3	3	2	4	3	3	2	126
7	5	3	3	4	5	3	3	156
8	2	2	4	2	2	2	4	98
9	4	3	2	2	4	3	2	115
10	2	1	1	1	2	1	1	52
11	4	4	4	4	4	4	4	164
12	4	5	3	4	4	5	3	167
13	2	2	4	4	2	2	4	120
14	4	4	5	4	4	4	5	172
15	2	2	3	2	2	2	3	90
16	3	4	4	4	3	4	4	153
17	3	2	4	2	3	2	4	109
18	2	5	4	2	2	5	4	131
19	4	4	4	4	4	4	4	164
20	2	4	2	4	2	4	2	126
21	4	3	3	4	4	3	3	145
22	4	4	3	4	4	4	3	156
23	4	4	4	4	4	4	4	164
24	4	4	2	4	4	4	2	148
25	2	2	3	4	2	2	3	112
26	3	4	1	4	3	4	1	129
27	4	2	1	2	4	2	1	96
28	1	1	1	1	1	1	1	41
29	3	3	3	1	3	3	3	101
30	4	4	3	3	4	4	3	145
31	4	4	2	4	4	4	2	148
32	4	4	2	4	4	4	2	148
33	3	4	3	4	3	4	3	145
34	4	3	4	3	4	3	4	142
35	2	2	2	3	2	2	2	93
36	5	1	1	2	5	1	1	96
37	4	3	2	4	4	3	2	137
38	3	4	3	4	3	4	3	145
39	4	4	2	4	4	4	2	148
40	5	4	4	4	5	4	4	175
41	3	5	5	5	3	5	5	183
42	3	4	2	2	3	4	2	115
43	2	2	1	3	2	2	1	85
44	4	4	4	3	4	4	4	153
45	4	2	3	2	4	2	3	112
46	5	4	4	4	5	4	4	175
47	4	4	2	2	4	4	2	126
48	4	4	2	4	4	4	2	148
49	1	1	3	2	1	1	3	68
50	4	3	2	3	4	3	2	126
51	2	4	3	4	2	4	3	134
52	2	4	5	4	2	4	5	150
53	4	5	2	4	4	5	2	159
54	4	5	4	4	4	5	4	175

Lampiran 7

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		MIKEO	Produktivitas kerja
N		54	54
Normal Parameters[a,b]	Mean	191.6667	159.8333
	Std. Deviation	16.4730	12.9188
Most Extreme Differences	Absolute	.062	.061
	Positive	.062	.044
	Negative	-.043	-.061
Kolmogorov-Smirnov Z		.459	.446
Asymp. Sig. (2-tailed)		.984	.989

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Lampiran 8

Means

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Produktivitas kerja * MIKEO	54	100.0%	0	.0%	54	100.0%

ANOVA Table

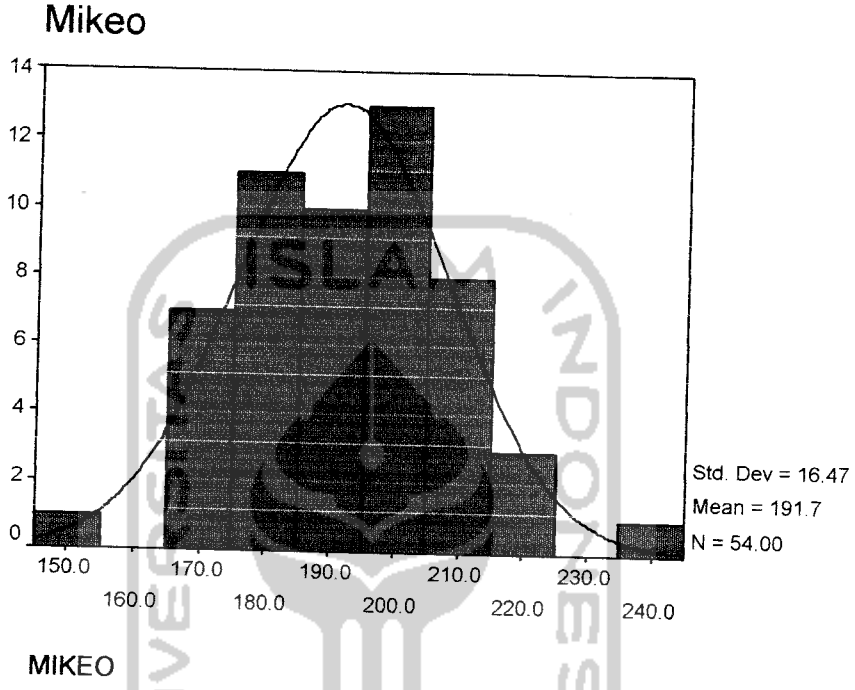
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Produktivita: kerja * MIKE	Between Groups	(Combined)	605.000	38	173.816	1.164	.389
		Linearity	058.114	1	1058.114	7.084	.018
		Deviation from Lin	546.886	37	149.916	1.004	.521
	Within Groups		240.500	15	149.367		
	Total		845.500	53			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Produktivitas kerja * MIKEO	.346	.120	.864	.747

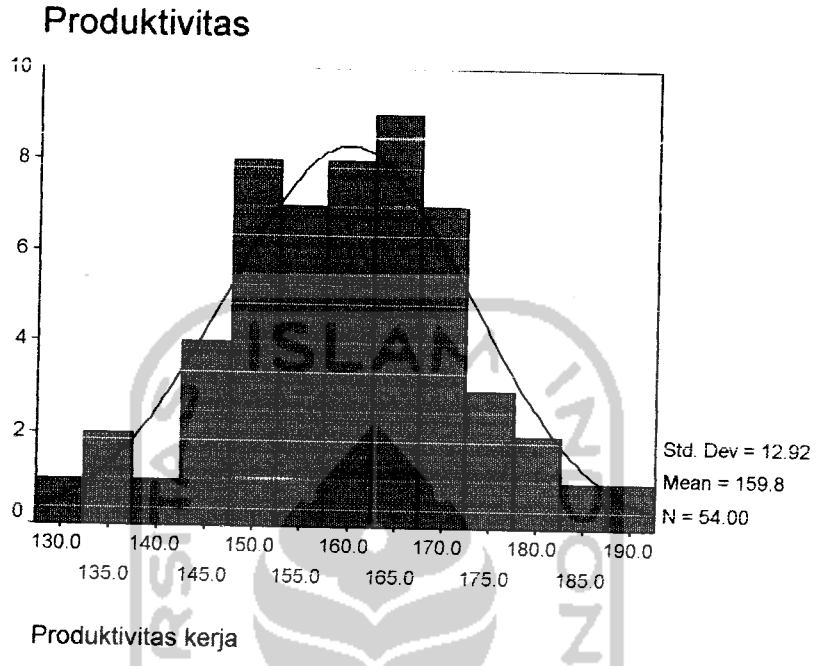
Lampiran 9

Graph



Lampiran 10

Graph



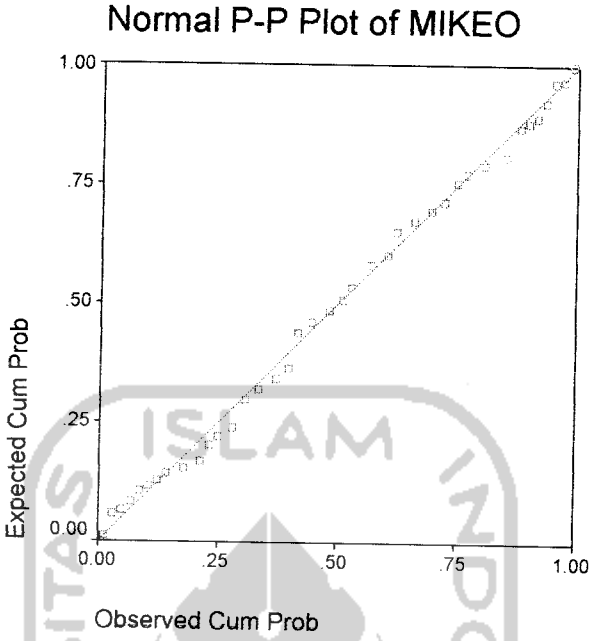
Lampiran 11

Correlations

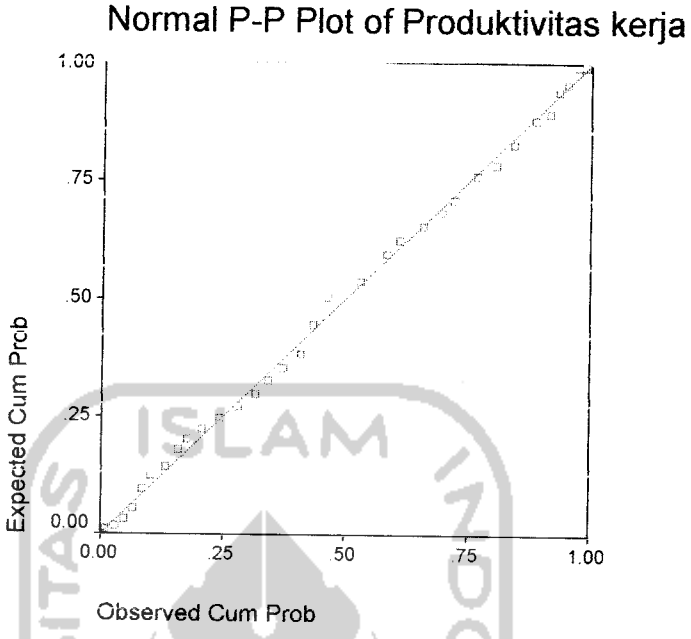
		MIKEO	Produktivitas
MIKEO	Pearson Correlation	1	.170
	Sig. (1-tailed)	.	.019
	N	54	54
Produktivitas	Pearson Correlation	.170	1
	Sig. (1-tailed)	.019	.
	N	54	54

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

Lampiran 12


Normal P-P Plot of MIKEO
Expected Cum Prob
Observed Cum Prob
0.00
.25
.50
.75
1.00

Lampiran 13


Normal P-P Plot of Produktivitas kerja
Expected Cum Prob
Observed Cum Prob
0.00
.25
.50
.75
1.00

Lampiran 14

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
MIKEO	54	153.00	241.00	191.6667	16.4730
Produktivitas kerj	54	130.00	192.00	159.8333	12.9188
Valid N (listwise)	54				

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN ILMU SOSIAL BUDAYA
Program Studi Psikologi (S1), Program Studi Ilmu Komunikasi (S1), Program Magister Profesi Psikologi (S2), Program D III Bahasa Inggri

Nomor : 461/Dek/70/Akd/VIII/2006 10 Agustus 2006
Lampiran : Lampiran 15
Hal : Permohonan Ijin Penelitian untuk Skripsi

Kepada Yth.
Kepala HRD Bank Niaga
Yogyakarta

Bismillahirrahmanirrahiem
Assalamu'alaikum wr.wb.

Dengan ini kami memohon bantuan Bapak/Ibu untuk memberi ijin pada mahasiswa kami :

Nama : Ibnu Hajar Irawan
No. Mahasiswa : 01 320 017

Agar dapat melakukan penelitian di instansi yang Bapak/Ibu pimpin. Kegiatan ini dilakukan oleh mahasiswa yang bersangkutan dalam rangka penyusunan skripsi sebagai syarat kelulusan study di fakultas kami.

Adapun judul skripsinya adalah:
"Pengaruh Manajemen Interpersonal Kelompok Efektif Objektif (Mikeo) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bank Niaga di Yogyakarta"

Demikian permohonan kami, atas perhatian dan bantuan Bapak/Ibu/Saudara kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum wr.wb.

Dekan

H. Fuad Nashori, S.Psi., M.Si., Psi.

Pembimbing

Drs. Muhammad Bachtiar, MM

Kampus Universitas Islam Indonesia, Jl. Kaliurang KM 14,5 Besi, Sleman, YOGYAKARTA 55584

BANK NIAGA

KC Center Sudirman Jl. Jend. Sudirman No. 13 Yogyakarta Telp. (0274) 565338 Fax. (0274) 565095

Lampiran 16

SURAT KETERANGAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Herodita Perwitasari
Jabatan : Manager SDM

Menerangkan bahwa :

Nama : Ibnu Hajar Irawan
Nim : 01 320 017
Jurusan : Psikologi Industri
Fakultas : Psikologi
Universitas : Universitas Islam Indonesia

Benar-benar telah mengadakan penelitian untuk menyelesaikan penyusunan skripsi di Bank Niaga dengan mengambil judul: "Hubungan Manajemen Interpersonal Kelompok Efektif Objektif (MIKEO) Dengan Produktivitas Kerja Karyawan Bank Niaga Yogyakarta".

Demikian surat keterangan ini, untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 16 Agustus 2006

BANK NIAGA KC YOGYAKARTA

Herodita Perwitasari
Manager SDM